

**PENGARUH *MINDFULNESS* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* DIMEDIASI OLEH
PSYCHOLOGICAL CAPITAL PADA KARYAWAN
*E-COMMERCE STARTUP***



**Siti Aisyah Nurrusma
1125152779**

SKRIPSI

**Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam Mendapatkan Gelar Sarjana
Psikologi**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PENDIDIKAN PSIKOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2019**

**LEMBAGA PERSETUJUAN PEMBIMBING
DAN PENGESAHAN PANITIA SIDANG SKRIPSI**

“Pengaruh *Mindfulness* Terhadap *Work Engagement* Dimediasi Oleh *Psychological Capital* Pada
Karyawan *E-Commerce Startup*”

Nama Mahasiswa : Siti Aisyah Nurrisma
NIM. : 1125152779
Program Studi : Psikologi
Tanggal Ujian : 15 Agustus 2019

Pembimbing I







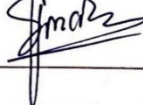
Ratna Dyah Suryaratri, Ph.D
NIP. 197512162006042001

Pembimbing II



Santi Yudhistira, M.Psi
NIP. 198708182019032012

Panitia Ujian / Sidang Skripsi / Karya Inovatif

Nama	Tandatangan	Tanggal
Dr. Gantina Komalasari, M.Psi (Penganggung jawab*)		26/8-2019
Dr. Gungum Gumelar, M.Si (Wakil Penganggung jawab**)		21/8/19
Prof. Dr. Burhanuddin Tola (Ketua Penguji***)		19/8/19
Lupi Yudhaningrum, M.Psi (Anggota****)		19/8/19
Irma Rosalinda, M.Psi (Anggota)		20 Aqt '19

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Program Studi Psikologi, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Siti Aisyah Nurrusma
NIM : 1125152779
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Pendidikan Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Program Studi Psikologi Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta **Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh *Mindfulness* terhadap *Work Engagement* Dimediasi oleh *Psychological Capital* pada Karyawan *E-Commerce Startup*”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Program Studi Psikologi Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal : 23 Agustus 2019

Yang menyatakan,



(Siti Aisyah Nurrusma)

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, mahasiswa Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta:

Nama : Siti Aisyah Nurrisma

NIM. : 1125152779

Prodi : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang dibuat dengan judul "Pengaruh *Mindfulness* terhadap *Work Engagement* Dimediasi oleh *Psychological Capital* pada Karyawan *E-Commerce Startup*" adalah:

1. Dibuat dan diselesaikan oleh saya sendiri, berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian pada bulan Maret sampai dengan bulan Agustus tahun 2019.
2. Bukan merupakan duplikasi skripsi atau karya inovasi yang pernah dibuat oleh orang lain atau jiplakan karya tulis orang lain dan bukan terjemahan karya tulis orang lain.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan saya bersedia menanggung segala akibat yang ditimbulkan jika pernyataan saya ini tidak benar.

Jakarta, 23 Agustus 2019

Yang membuat pernyataan,



(Siti Aisyah Nurrisma)

“Don’t underestimate the power of vision and direction. These are irresistible forces, able to transform what might appear to be unconquerable obstacles into traversable pathway and expanding opportunities. Strengthen the individual. Start with yourself. Take care with yourself. Define who you are. Refine your personality. Choose your destination and articulate your Being.

As the great nineteenth-century German philosopher Nietzsche so brilliantly noted, he whose life has a why can bear almost any how”

(Jordan B. Peterson)

Dengan mengucap puji dan syukur kepada kehadiran Allah SWT, serta salam kepada junjungan besar Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabatnya. Atas izin dan kuasa Allah SWT, Saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Karena tiada daya dan upaya tanpa pertolongan dari-Nya.

Saya persembahkan skripsi ini untuk Papah (Alm.), Mamah dan Toti yang selama ini tiada henti selalu memberikan kasih sayang yang begitu tulus dan ikhlas. Serta Dela, Cimi, Yugo, Tegariyah dan teman-teman Psikologi angkatan 2015 yang telah memberikan semangat dan motivasi selama proses penyusunan skripsi.

SITI AISYAH NURRUSMA

Pengaruh *Mindfulness* terhadap *Work Engagement* Dimediasi oleh *Psychological Capital* pada Karyawan *E-Commerce Startup*

Skripsi

Jakarta: Program Studi Psikologi, Fakultas Pendidikan Psikologi

Universitas Negeri Jakarta, 2019

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *mindfulness* terhadap *work engagement* dimediasi oleh *psychological capital* pada karyawan perusahaan *startup*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur *mindfulness* adalah *Mindful Attention and Awareness Scale* (MAAS). *PsyCap* diukur menggunakan *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ). *Work engagement* diukur menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES). Hasil penelitian dari 105 subjek, metode statistik yang digunakan untuk menganalisis data penelitian ini adalah One Way ANOVA, namun pada analisis korelasi tidak ditemukan hubungan yang signifikan antara *mindfulness* dan *work engagement*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini ditolak yaitu tidak terdapat pengaruh *mindfulness* terhadap *work engagement* dimediasi oleh *psychological capital* pada karyawan perusahaan *startup*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.

Kata Kunci : *Mindfulness, PsyCap, Work Engagement, Startup*

SITI AISYAH NURRUSMA

*Relationship Between Mindfulness and Work Engagement with Psychological Capital
as Mediator on E-Commerce Startup Employee*

Undergraduate Thesis

Jakarta: Psychology Study Program, Faculty of Psychology Education

State University of Jakarta, 2019

ABSTRACT

This quantitative study aims to determine whether there are a relationship between mindfulness and work engagement that mediated by psychological capital in startup company employee. Mindfulness is measured with Mindful Attention and Awareness Scale (MAAS). PsyCap is measured with Psychological Capital Questionnaire (PCQ). Work engagement is measured with Utrecht Work Engagement Scale (UWES). The final result with 105 respondent suggested there were no significant correlation between mindfulness and work engagement. Therefore the conclusion is that no significant relation between mindfulness and work engagement that mediated by psychological capital. Meanwhile, there were a significant relation between PsyCap and work engagement.

Keywords : Mindfulness, Psychological Capital, PsyCap, Work Engagement, Startup

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberi kemudahan serta kelancaran kepada Peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh *Mindfulness* terhadap *Work Engagement* Dimediasi oleh *Psychological Capital* pada Karyawan *E-Commerce Startup*”.

Skripsi ini ditulis sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana Psikologi pada Program Studi Psikologi, Fakultas Pendidikan Psikologi, Universitas Negeri Jakarta. Selain itu, skripsi ini merupakan sarana untuk mengimplementasikan kemampuan Peneliti yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan.

Dalam kesempatan ini, Peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan membimbing Peneliti selama masa perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini. Tanpa mengurangi rasa hormat, peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Gantina Komalasari, M.Psi selaku Dekan Fakultas Pendidikan Psikologi, Bapak Gumgum Gumelar, M.Si selaku Pembantu Dekan I Fakultas Pendidikan Psikologi, Ibu Ratna Dyah Suryaratri, Ph.D selaku Pembantu Dekan II, dan Ibu Dr. Lussy Dwiutami Wahyuni, M.Pd. selaku Pembantu Dekan III, serta Ibu Mira Ariyani, Ph.D selaku Ketua Program Studi, yang telah memberikan kelancaran akademik kepada Peneliti.
2. Ibu Ratna Dyah Suryaratri, Ph.D selaku Dosen Pembimbing satu yang telah bersabar dalam memberikan saran, arahan, motivasi dan semangat selama proses penyelesaian skripsi ini.
3. Ibu Santi Yudhistira, M.Psi selaku Dosen Pembimbing dua yang telah memberikan saran, arahan, motivasi dan semangat selama proses penyelesaian skripsi ini.
4. Seluruh Dosen Program Studi Psikologi Fakultas Pendidikan Psikologi yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat selama masa studi Peneliti.
5. Segenap staf administrasi dan karyawan Program Studi Psikologi Fakultas Pendidikan Psikologi yang telah memberikan kelancaran akademik kepada Peneliti.

6. Seluruh karyawan *e-commerce startup* yang telah bersedia menjadi responden penelitian ini.
7. Orang tua dan Adik yang telah memberikan semangat dan dukungan baik moril dan materil.
8. Ibu Irma, Ibu Deasy dan Ibu Za selaku dosen yang selalu memberikan arahan, dukungan moral dan bimbingan selama masa perkuliahan berlangsung.
9. Dela, Cimi, Jasmine, Monic, Bella dan Afra yang telah menemani, menghibur, dan memberikan semangat kepada Peneliti selama masa perkuliahan berlangsung.
10. “Bismillah” selalu rekan satu pembimbing yang telah menemani Peneliti selama masa perkuliahan berlangsung.
11. Kelas A dan Psikologi Angkatan 2015.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan dalam proses penyempurnaan. Diharapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi Peneliti serta pembaca umumnya.

Jakarta, 23 Agustus 2019

Peneliti

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING DAN PENGESAHAN PANITIA SIDANG SKRIPSI	i
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	iii
LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GRAFIK.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Pembatasan Masalah	9
1.4 Rumusan Masalah	9
1.5 Tujuan Penelitian	9
1.6 Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN TEORETIK	
2.1 <i>Work Engagement</i>	11
2.1.1 Pengertian <i>Work Engagement</i>	11
2.1.2 Dimensi <i>Work Engagement</i>	13
2.1.3 Faktor yang Memengaruhi <i>Work Engagement</i>	14
2.1.4 Karakteristik <i>Work Engagement</i>	15
2.1.5 Pengukuran <i>Work Engagement</i>	15
2.2 <i>Psychological Capital</i>	16
2.2.1 Pengertian <i>PsyCap</i>	15

2.2.2	Dimensi <i>PsyCap</i>	17
2.2.3	Faktor yang Memengaruhi <i>PsyCap</i>	20
2.2.4	Pengukuran <i>PsyCap</i>	21
2.3	<i>Mindfulness</i>	21
2.3.1	Pengertian <i>Mindfulness</i>	21
2.3.2	Dimensi <i>Mindfulness</i>	22
2.3.3	Faktor Penghambat <i>Mindfulness</i>	22
2.3.4	Pengukuran <i>Mindfulness</i>	23
2.4	Karyawan Perusahaan <i>E-commerce Startup</i>	23
2.5	Hubungan <i>Mindfulness, PsyCap</i> dan <i>Work Engagement</i>	25
2.5.1.	Hubungan <i>PsyCap</i> dan <i>Work Engagement</i>	25
2.5.2.	Hubungan <i>PsyCap</i> dan <i>Mindfulness</i>	26
2.5.3.	Hubungan <i>Mindfulness</i> dan <i>Work engagement</i>	27
2.5.4.	Hubungan ketiga variabel	27
2.6	Kerangka Konseptual	28
2.7	Hipotesis	28
2.8	Hasil Penelitian yang Relevan	29

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1	Tipe Penelitian	30
3.2	Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian	30
3.2.1	Identifikasi Variabel Penelitian	30
3.2.2	Definisi Konseptual Variabel	31
3.2.3	Definisi Operasional Variabel	32
3.3	Populasi dan Sampel	32
3.3.1	Populasi	33
3.3.2	Sampel	33
3.3.3	Teknik Pengambilan Sampel	33
3.4	Teknik Pengumpulan Data	33
3.5	Uji Coba Instrumen	38
3.6	Analisis Data	42

3.6.1 Uji Statistik	42
3.6.2 Uji Normalitas	42
3.6.3 Uji Linearitas.....	42
3.6.4 Uji Korelasi	42
3.6.5 Uji Hipotesis	42
3.6.6 Hipotesis Statistik	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Responden Penelitian	44
4.2 Prosedur Penelitian	51
4.3 Hasil Analisis Data Penelitian	53
4.4 Pembahasan	70
4.5 Keterbatasan Penelitian	74
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	75
5.2 Implikasi	75
5.3 Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN - LAMPIRAN	85

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Norma Skor Instrumen UWES	34
Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen UWES	34
Tabel 3.3 Norma Skor Instrumen MAAS	35
Tabel 3.4 Kisi-kisi Instrumen MAAS	36
Tabel 3.5 Norma Skor Instrumen PCQ.....	37
Tabel 3.6 Kisi-kisi Instrumen PCQ.....	37
Tabel 4.1 Distribusi Usia.....	44
Tabel 4.2 Distribusi Jenis Kelamin	45
Tabel 4.3 Distribusi Domisili.....	46
Tabel 4.4 Distribusi Pendidikan.....	47
Tabel 4.5 Distribusi Perusahaan.....	48
Tabel 4.6 Distribusi Jabatan.....	49
Tabel 4.7 Distribusi Lama Kerja.....	50
Tabel 4.8 Data Deskriptif <i>Mindfulness</i>	53
Tabel 4.9 Data Deskriptif <i>PsyCap</i>	54
Tabel 4.10 Data Deskriptif <i>Work Engagement</i>	55
Tabel 4.11 Gambaran <i>Mindfulness</i> Berdasarkan Usia	57
Tabel 4.12 Gambaran <i>PsyCap</i> Berdasarkan Usia	57
Tabel 4.13 Gambaran <i>Work Engagement</i> Berdasarkan Usia	58
Tabel 4.14 Gambaran <i>Mindfulness</i> Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58

Tabel 4.15 Gambaran <i>PsyCap</i> Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
Tabel 4.16 Gambaran <i>Work Engagement</i> Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
Tabel 4.17 Gambaran <i>Mindfulness</i> Berdasarkan Pendidikan	59
Tabel 4.18 Gambaran <i>PsyCap</i> Berdasarkan Pendidikan.....	60
Tabel 4.19 Gambaran <i>Work Engagement</i> Berdasarkan Pendidikan	60
Tabel 4.20 Gambaran <i>Mindfulness</i> Berdasarkan Jabatan	61
Tabel 4.21 Gambaran <i>PsyCap</i> Berdasarkan Jabatan.....	61
Tabel 4.22 Gambaran <i>Work Engagement</i> Berdasarkan Jabatan	62
Tabel 4.23 Gambaran <i>Mindfulness</i> Berdasarkan Lama Kerja	62
Tabel 4.24 Gambaran <i>PsyCap</i> Berdasarkan Lama Kerja.....	63
Tabel 4.25 Gambaran <i>Work Engagement</i> Berdasarkan Lama Kerja	63
Tabel 4.26 Hasil Uji Normalitas	64
Tabel 4.27 Hasil Uji Linearitas <i>Mindfulness</i> dan <i>Work Engagement</i>	64
Tabel 4.28 Hasil Uji Linearitas <i>PsyCap</i> dan <i>Work Engagement</i>	65
Tabel 4.29 Hasil Uji Linearitas <i>Mindfulness</i> dan <i>PsyCap</i>	65
Tabel 4.30 Hasil Uji Korelasi.....	66
Tabel 4.31 Hasil Anova <i>Mindfulness</i> dan <i>PsyCap</i>	67
Tabel 4.32 Koefisien Determinasi <i>Mindfulness</i> dan <i>PsyCap</i>	67
Tabel 4.33 Koefisien Regresi <i>Mindfulness</i> dan <i>PsyCap</i>	68
Tabel 4.34 Hasil Anova <i>PsyCap</i> dan <i>Work Engagement</i>	69
Tabel 4.35 Koefisien Determinasi <i>PsyCap</i> dan <i>Work Engagement</i>	69
Tabel 4.36 Koefisien Regresi <i>Mindfulness</i> dan <i>PsyCap</i>	69

DAFTAR GRAFIK

Grafik 4.1 Grafik Distribusi Usia	45
Grafik 4.2 Grafik Distribusi Jenis Kelamin	46
Grafik 4.3 Grafik Distribusi Domisili	47
Grafik 4.4 Grafik Distribusi Pendidikan	48
Grafik 4.5 Grafik Distribusi Perusahaan	49
Grafik 4.6 Grafik Distribusi Jabatan	50
Grafik 4.7 Grafik Distribusi Lama Kerja	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian	28
Gambar 4.1 Distribusi Data dalam Kurva Normal Variabel <i>Mindfulness</i>	54
Gambar 4.2 Distribusi Data dalam Kurva Normal Variabel <i>PsyCap</i>	55
Gambar 4.3 Distribusi Data dalam Kurva Normal Variabel <i>Work Engagement</i>	56

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Contoh Kuesioner <i>Mindfulness</i>	85
Lampiran 2. Contoh Kuesioner <i>Psychological Capital</i>	86
Lampiran 3. Contoh Kuesioner <i>Work Engagement</i>	87
Lampiran 4. Hasil Uji Reliabilitas <i>Mindfulness</i>	88
Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas <i>Psychological Capital</i>	89
Lampiran 6. Hasil Uji Reliabilitas <i>Work Engagement</i>	90
Lampiran 7. Data Demografi Usia	91
Lampiran 8. Data Demografi Jenis Kelamin	91
Lampiran 9. Data Demografi Domisili	91
Lampiran 10. Data Demografi Pendidikan	92
Lampiran 11. Data Demografi Perusahaan	92
Lampiran 12. Data Demografi Lama Kerja	93
Lampiran 13. Data Deskriptif Variabel.....	94
Lampiran 14. Analisis Data Demografi <i>Mindfulness</i>	95
Lampiran 15. Analisis Data Demografi <i>PsyCap</i>	96
Lampiran 16. Analisis Data Demografi <i>Work Engagement</i>	97
Lampiran 17. Uji Normalitas	98
Lampiran 18. Uji Linearitas	99
Lampiran 19. Uji Korelasi	100
Lampiran 20. Uji Regresi	101

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan dunia digital, karyawan dan perusahaan menghadapi tantangan baru. Digitalisasi di Indonesia disertai dengan jumlah pengguna internet yang meningkat setiap tahunnya, saat ini 56 persen dari total penduduk Indonesia telah memiliki akses internet (Kemp, 2019). Hal ini memunculkan peluang bisnis dan lapangan pekerjaan baru, salah satunya berdampak pada orientasi bisnis yang secara pesat berkembang menjadi perdagangan *online* atau biasa disebut *e-commerce* (Das, Gryseels, Sudhir, & Tan, 2016). Kegiatan jual beli melalui aplikasi mendorong berdirinya perusahaan-perusahaan yang menjadi fasilitas transaksi bagi proses tersebut, seperti Tokopedia, Shopee dan lain sebagainya. Perusahaan *e-commerce* memberikan jawaban dari kesulitan proses penjualan dan memfasilitasi proses jual beli daerah-daerah yang jauh dari perkotaan (Deny, 2018). Di Indonesia, *e-commerce* yang didirikan selama 10 tahun terakhir berjumlah sekitar 352 perusahaan dan 230 diantara berkantor di Jakarta (MIKTI dan Teknopreneur Indonesia, 2018). Penelitian oleh Konsultan McKinsey memprediksikan bahwa pada tahun 2022 akan tumbuh sebesar 8 kali lipat, sehingga persaingan antar perusahaan akan semakin ketat (Moore, Akib, & Sugden, 2018).

Perusahaan-perusahaan *e-commerce* ini berkembang selama 10 tahun terakhir, produk merupakan sebuah inovasi dan akan terus berkembang. Karakteristik tersebut sesuai dengan karakteristik "*Startup*" yang ditandai oleh tiga aspek, yaitu usia (perusahaan yang kurang dari 10 tahun), inovasi (produk, jasa ataupun model bisnis) dan adanya target untuk tumbuh (meningkatkan jumlah karyawan atau memperluas pasar produk) (European Commission, 2018). Karakteristik perusahaan ini rentan akan kegagalan, diperkirakan hanya 10% dari *startup* yang kemudian akan berhasil, 90% lainnya diperkirakan gulung tikar atau diakuisisi oleh perusahaan lain (Patel, 2015). Berdasarkan data MIKTI (2018) setelah masalah pendanaan dan pasar, permasalahan terbesar yang dialami oleh *startup* adalah sumber daya manusia dan permasalahan

organisasi, sehingga perusahaan *e-commerce* juga mengalami permasalahan yang sama.

Perusahaan *e-commerce* memiliki karakteristik perusahaan *startup* pada umumnya. Struktur organisasi pada perusahaan *startup* masih sederhana, seperti jumlah departemen yang tidak banyak menyebabkan karyawan sering kali dituntut untuk melakukan pekerjaan di luar tugas departemennya. Perusahaan *startup* juga memiliki tingkat fleksibilitas yang sistematis dalam operasional yang membutuhkan adaptasi yang tinggi (Van de Ven, Ganco & Hinings, 2013). Iklim perusahaan yang terus menerus mengalami perubahan yang besar pada masa – masa awal terbentuk menyebabkan sebuah keadaan yang tidak pasti (Shah, Irani, & Sharif, 2017). Karyawan perusahaan *startup* menghadapi lingkungan pekerjaan yang sering kali tidak dapat diprediksi dan perubahan yang cepat, sehingga karyawan tersebut menghadapi risiko yang tinggi dan beban pekerjaan yang tinggi pula (Baron, Franklin, & Hmieleski, 2016). Selain itu, sebagian besar *startup* menerapkan sebuah pendekatan baru yang membuat karyawan dapat bekerja secara fleksibel, mereka dapat memutuskan kapan akan bekerja (jam kerja yang fleksibel), di mana mereka bekerja (tata letak kantor yang fleksibel) dan media komunikasi yang ingin digunakan (Baarne, Houtkamp, & Knotter, 2010). Sistem kerja yang fleksibel ini lebih efisien dan mengurangi biaya organisasional (Rennecker & Godwin, 2005). Fleksibilitas yang diberikan membuat perusahaan mengharapkan dedikasi, sikap proaktif dan komitmen yang lebih besar dibandingkan perusahaan yang sudah besar dan stabil (Banerjee, 2017). Padahal, fleksibilitas ini dapat menimbulkan kebingungan, stres, *burnout* dan demotivasi pada karyawan (Banerjee, 2017).

Bagi *startups*, merekrut dan menjaga karyawan yang bagus adalah sebuah tantangan yang besar (Banerjee, 2017; Lee, Hom, Eberly & Li, 2017). Tantangan yang dihadapi perusahaan ini menjadikan karyawan merupakan aset penting perusahaan. Perusahaan membutuhkan karyawan yang loyal, berdedikasi dan memiliki performa yang baik. Salah satu aspek yang paling berkaitan dengan hal tersebut adalah *work engagement*. Schaufeli dan Bakker (2010) menyatakan bahwa *work engagement* menunjukkan kondisi psikologis yang memediasi sumber daya persona, pekerjaan dan

hasil/keluaran organisasional. Hasil meta-analisis Christian, Garza dan Slaughter (2011) menunjukkan bahwa *work engagement* memprediksi adanya performa kerja di dalam dan di luar peran karyawan dengan variabel kontrol kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan komitmen organisasi. Selain itu, penelitian Gallup menunjukkan bahwa *work engagement* berhubungan dengan *business unit outcomes*, seperti kepuasan konsumen, keuntungan, produktitas dan *turnover* perusahaan (Harter, Schmidt, & Keyes, 2004). Perusahaan yang memiliki karyawan dengan tingkat *work engagement* dapat berdampak pada kesejahteraan psikologis dan kesehatan karyawan yang dapat menurunkan kualitas layanan, absen kehadiran dan keuntungan perusahaan (Shimazu, Schaufeli, Kubota, Watanabe, & Kawakami, 2018).

Penelitian ilmiah mengenai *work engagement* diawali oleh William Kahn (1990) yang menjelaskan mengenai *personal engagement* sebuah keadaan ketika karyawan “membawa” dirinya ke dalam peran kerja. Dalam *engagement* seseorang mencurahkan fisik, kognitif, emosi, dan mentalnya ke dalam performa kerja. *Work engagement* juga menunjukkan adanya keadaan *affective-motivational* dengan tingkat energi yang tinggi dikombinasikan dengan tingkat dedikasi dan fokus yang tinggi pada pekerjaan (Schaufeli dan Bakker, 2010). *Work engagement* terdiri dari tiga komponen: *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Schaufeli, Martinez, Marques Pinto, Salanova, & Bakker 2002). *Vigor* adalah resiliensi mental dan energi yang tinggi serta kemauan untuk memberikan usaha terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Kemudian, *dedication* merupakan perasaan bangga, perasaan bahwa ia memberikan signifikansi dalam pekerjaannya, serta perasaan bahwa ia penting dan tertantang. *Absorption* adalah sebuah karakteristik totalitas dan kebahagiaan ketika bekerja. Schaufeli dan Bakker (2004) memandang bahwa *vigor* dan *dedication* merupakan komponen utama dari *work engagement*, dan *absorption* sebagai sebuah konsekuensi atau hasil dari keduanya.

Karyawan yang *engaged* menunjukkan adanya keterlibatan dan kepuasan disertai dengan antusiasme dalam pekerjaannya. Macey dan Schneider (2008) menjelaskan bahwa karyawan yang *engaged* merasakan level energi dan antusiasme yang tinggi saat bekerja. Karyawan yang *engaged* juga cenderung tidak mengalami *burnout*, kelelahan dalam bekerja dan ketidakmampuan untuk bekerja (Schaufeli,

Salonava, Gonzalez-Roma & Bakker, 2002). Beberapa hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa *work engagement* adalah aspek yang penting bagi perusahaan dan juga karyawan itu sendiri. Berbagai penelitian mengenai *work engagement* sudah banyak berkembang selama 20 tahun terakhir, diantaranya usaha untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat memengaruhi *work engagement*. Bakker dan Demerouti (2008) berusaha menjelaskan hal tersebut melalui model *Job Demand – Resource* (JD-R).

Model JD-R menjelaskan bahwa kombinasi *job resource* dan *personal resource* memprediksi performa kerja melalui *work engagement* (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2007). *Job resource*, misalnya memulai *project* baru yang menyenangkan, dukungan dari kolega dan kesempatan untuk berkembang (Bakker, Demerouti, & Sanz-Vergel, 2014). *Personal resource* adalah aspek individu yang secara umum berhubungan dengan resiliensi dan kemampuan individu untuk sukses dalam mengatur dan memberikan dampak pada lingkungannya (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2007). Beberapa *personal resource* yang menjadi salah satu anteseden *work engagement*, contohnya *mindfulness coping style*, efikasi diri, optimisme dan resiliensi (Rothmann & Storm, 2003), dan *organisational self-esteem*, serta resiliensi (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2007). Salah satu *personal resource* yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah *mindfulness*.

Mindfulness, merupakan konstruk dalam positif psikologi yang berkembang selama 15 tahun terakhir (Oades, Steger, Delle Fave, & Passmore, 2017), telah menunjukkan adanya peningkatan kemampuan personal untuk *engaged* dengan pekerjaannya (Tabaziba, 2015). *Mindfulness* diartikan sebagai keadaan psikologis ketika seseorang sadar dan memperhatikan apa yang terjadi pada momen saat itu dan perkembangan memorinya (Brown & Ryan, 2003). Individu yang *mindful* menunjukkan kemampuan lebih baik dalam menghadapi stress kerja, kemampuan menyelesaikan masalah lebih baik dan juga kapasitas menilai dan kinerja yang meningkat (Brown & Ryan, 2003). *Mindfulness* dapat dilihat sebagai konstruk yang melibatkan kesadaran kognitif untuk memonitor dalam proses kesadaran (Garland, 2013). Setiap individu secara natural memiliki kapasitas *mindfulness*, meskipun

tingkatan kemampuan dan kemauan untuk menggunakannya berbeda – beda setiap individu (Brown & Ryan, 2003; Garland, 2013). *Mindfulness* merupakan disposisi yang dapat dikembangkan seiring berjalannya waktu dan juga latihan (Garland, 2013).

Konstruksi *mindfulness* memiliki aplikasi dalam konteks pekerjaan, perusahaan seperti Google, Aetna, Mayo Clinic dan Tentara Amerika Serikat menggunakan intervensi *mindfulness* untuk meningkatkan performa pekerjaan karyawan (Good, Glomb dan kolega, 2016). Sebelumnya beberapa penelitian menunjukkan bahwa *mindfulness* dapat memberikan dampak pada hasil kerja karena karyawan fokus yang berdampak pada perilakunya dalam mengambil keputusan dan mengambil resiko (Kotzé, 2017). Leroy dan kolega (2013) serta Malinowski dan Lim (2015) menemukan bahwa *mindfulness* memiliki korelasi positif dengan *work engagement*, karena ia dapat meningkatkan keterlibatan dan menguatkan *personal resources*. Selanjutnya, Depenbrock (2014) menyatakan bahwa *mindfulness* berhubungan positif dengan *work engagement* karena memungkinkan karyawan untuk mengelola sumber daya yang dibutuhkan dalam pekerjaan, sehingga karyawan menjadi lebih aktif dan juga terlibat dalam pekerjaannya. Selain itu *mindfulness* juga memungkinkan karyawan untuk memberikan atensi kepada informasi-informasi yang tidak kesadari sebelumnya dan menggunakan informasi tersebut sebagai sumber kerja (Montani, Vandenberghe, Khedhaouria, & Courcy, 2019).

Selain *mindfulness* faktor *personal resource* yang juga memengaruhi *work engagement* adalah efikasi diri, optimism, resiliensi dan *hope* kemudian diteliti dalam sebuah konstruk besar yang disebut *Psychological Capital* (Luthans, Avolio, Avey dan Norman. 2007). Berdasarkan model JD-R, individu yang memiliki level *Psychological Capital* lebih tinggi akan memiliki *self-regard* dan *self-concordance* (sejauh mana seseorang mengejar tujuan yang sesuai dengan targetnya) yang lebih tinggi (Luthans, et al., 2007).

Psychological Capital (*PsyCap*) memiliki peran sebagai *personal resource* dalam model JD-R yang memiliki dampak positif terhadap *work engagement* (Alessandri, Consiglio, Luthans, & Borgogni, 2018; Bekker, 2016; Costantini et al., 2017; De Waal & Pienaar, 2013; Setyanti, 2013; Suharianto & Effendy, 2015). *PsyCap*

adalah tahap perkembangan positif seseorang yang ditandai dengan: (1) memiliki kepercayaan diri dalam menghadapi tugas-tugas dan berusaha untuk berhasil dalam menyelesaikannya tugas yang menantang (*self-efficacy*); (2) membuat atribusi yang positif tentang kesuksesan saat ini dan masa depan (*optimism*); (3) memiliki kegigihan dalam mencapai tujuan dan memiliki banyak cara untuk mencapai tujuan (*hope*); (4) ketika ada masalah atau halangan, individu dapat bertahan dan bangkit kembali untuk mencapai kesuksesan (*resiliency*) (Luthans, et al., 2007).

Penelitian awal Luthans, Avolio, Avey, dan Norman (2007) menunjukkan bahwa konstruk *PsyCap* memiliki dampak lebih besar dibandingkan pengukuran aspek-aspeknya secara terpisah. Luthans et al. (2007) berpendapat bahwa secara teoritis dan operasional keempat aspek *PsyCap* sebagai sebuah konstruk akan memperluas dan meningkatkan dampak pada proses kognitif dan motivasional yang terkait dengan kinerja karyawan. Hasilnya terukur dengan perbandingan *usefulness* antara *PsyCap* dengan keempat aspeknya secara terpisah dengan variabel performa dan kepuasan kerja, yang terbukti bahwa *PsyCap* memiliki korelasi yang lebih tinggi dibandingkan aspeknya secara terpisah.

Herbert (dalam Tabaziba, 2015) mengungkapkan bahwa *PsyCap* yang tinggi memungkinkan karyawan untuk menggunakan sumber daya kerja, hubungan interpersonal, dukungan dan iklim organisasi, dan peluang pengembangan karir secara lebih positif dan efektif. Karyawan yang memiliki keyakinan untuk menyelesaikan pekerjaan dan mengatur pekerjaannya (efikasi) maka akan lebih fokus (*absorption*) dalam pekerjaannya tanpa teralihkannya perhatiannya menyebabkan ia lebih berusaha untuk menghasilkan pekerjaan sesuai dengan harapan (*vigor*) dan lebih memiliki rasa kepemilikan akan apa yang ia kerjakan (*dedication*) (Sweetman dan Luthans, 2010). Karyawan yang lebih optimis juga memandang tantangan dalam pekerjaan dengan mengharapkan keberhasilan, sehingga memunculkan ketersediaan psikologis (*absorption*) (Alessandri et al., 2018). Karyawan yang optimis juga memiliki kecenderungan mengakui keberhasilannya atas dirinya sendiri dan kegagalan serta kesulitan berdasarkan faktor eksternal dirinya, sehingga mengurangi efek negatif stres dan menumbuhkan dedikasi (Alessandri et al., 2018). Aspek harapan dalam *PsyCap*,

ditunjukkan dengan adanya persistensi dalam mencapai tujuan dan usaha aktif mencari penyelesaian sebuah masalah. Hal ini dapat memberikan adanya energi dan kemauan untuk mencapai target (Sweetman dan Luthans, 2010). Aspek resiliensi menunjukkan adanya adaptasi terhadap perubahan serta mengurangi efek dari beban kerja yang memfasilitasi karyawan untuk mencapai ketiga aspek dalam *work engagement* (Alessandri et al., 2018). Selanjutnya dapat disimpulkan bahwa *PsyCap* berkontribusi terhadap penurunan stres, *turnover intention* dan mencapai serta meningkatkan *work engagement* (Görgens-Ekermans & Herbert, 2013).

Penelitian berkembang untuk mengukur faktor-faktor yang memengaruhi *work engagement*. Penelitian yang berkembang kearah psikologi positif dalam organisasi meninjau hubungan *mindfulness*, *PsyCap* dan *work engagement* (Leroy, Anseel, Dimitrova, & Sels, 2013; Tabaziba, 2015). Kedua konstruk memberikan efek positif lebih besar terhadap *work engagement*, namun terdapat gap penelitian yang menunjukkan perbedaan peran dan hubungan diantara *mindfulness* dan *PsyCap* terhadap *work engagement*. Leroy beserta kolega (2013) menunjukkan bahwa *PsyCap* berperan sebagai moderator dalam hubungan *mindfulness* terhadap *work engagement*, serta adanya hubungan positif antara *mindfulness* dan *PsyCap*. Penelitian selanjutnya, dilakukan oleh Tabaziba (2015) yang meletakkan *mindfulness* sebagai mediator antara hubungan *PsyCap* dan *work engagement*, dengan hasil mediasi sebagian yang juga menunjukkan hubungan positif antara ketiga variabel serta keberadaan *mindfulness* dan *PsyCap* sebagai prediktor *work engagement*. Berbeda dengan kedua penelitian tersebut, Malinowski dan Lim (2015) menempatkan *PsyCap* sebagai mediator antara hubungan *mindfulness* terhadap *work engagement*, dengan hasil beberapa dimensi *PsyCap* memediasi dimensi *mindfulness* terhadap *work engagement*. Hasil tersebut didukung oleh penelitian Kotzé (2017) yang menunjukkan bahwa *PsyCap* secara penuh memediasi pengaruh *mindfulness* terhadap *work engagement*, penelitian tersebut juga menjelaskan bahwa terdapat hubungan kausalitas antara *mindfulness* terhadap *PsyCap*.

Avey, Wernsing, dan Luthans (2008) juga menemukan bahwa *mindfulness* berkaitan dengan keempat aspek *PsyCap*, terutama dengan resiliensi dan keduanya secara signifikan memprediksi emosi positif. Penelitian ini menyatakan bahwa ketika

PsyCap rendah, karyawan yang *mindful* akan mampu lebih sadar mengenai pola pikir yang menghambat efikasi diri, resiliensi, optimisme dan harapannya. Hal tersebut memungkinkan karyawan untuk memilih cara menggunakan *PsyCap* untuk menghadapi tuntutan pekerjaannya. Selanjutnya, *mindfulness* yang tinggi dapat menjadi kompensasinya dan seseorang tetap dapat merasakan lebih banyak emosi positif (Luthans, 2008; Tabaziba, 2015). Selain itu, beberapa penelitian eksperimental menemukan bahwa *mindfulness* dapat meningkatkan *PsyCap* secara keseluruhan (Samouei & Ghasemi, 2015). Berdasarkan data penelitian terdahulu dapat diasumsikan bahwa *mindfulness* memengaruhi *PsyCap* (Montani, et al., 2019).

Berdasarkan pertimbangan tersebut maka penelien ini akan menempatkan *PsyCap* sebagai mediator, karena adanya hubungan kausal antara *mindfulness* terhadap *PsyCap* dan pengaruh kedua variabel terhadap *work engagement*. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *mindfulness* terhadap *work engagement* dan apakah *PsyCap* menjadi salah satu variabel yang menjadi mediator dalam hubungan kedua variabel tersebut. Saat ini terbatasnya penelitian yang serupa menunjukkan bahwa masih dibutuhkan penelitian lebih lanjut mengenai interaksi ketiga variabel. Selain itu, penelitian mengenai ketiga variabel masih belum ada di Indonesia terutama dalam konteks perusahaan *e-commerce startup* yang memiliki peluang berkembang pesat dalam beberapa tahun ke depan. Oleh karena itu, berdasarkan uraian di atas, informasi akan hal tersebut akan membantu perusahaan *startup* dan juga karyawan untuk mengembangkan *PsyCap* dan *mindfulness* guna meningkatkan *work engagement*, yang akan berdampak pada kinerja perusahaan.

1.2. Identifikasi Masalah

Merujuk pada latar belakang masalah, teori dan penelitian sebelumnya, maka masalah-masalah yang dapat teridentifikasi yaitu:

1. Bagaimana gambaran *work engagaement* pada karyawan *E-commerce Startup* ?
2. Bagaimana gambaran *PsyCap* pada karyawan *E-commerce Startup* ?
3. Bagaimana gambaran *mindfulness* pada karyawan *E-commerce Startup* ?

4. Apa saja yang memengaruhi *work engagement* pada karyawan *E-commerce Startup* ?
5. Bagaimana pengaruh *PsyCap* terhadap *work engagement*?
6. Bagaimana pengaruh *mindfulness* terhadap *PsyCap*?
7. Bagaimana pengaruh *mindfulness* terhadap *work engagement*?
8. Bagaimana pengaruh *mindfulness* terhadap *work engagement* yang dimediasi oleh *PsyCap*?

1.3.Pembatasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada pembahasan mengenai bagaimana pengaruh *mindfulness* terhadap *work engagement* yang dimediasi oleh *PsyCap* pada karyawan *E-commerce Startup*.

1.4.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh *mindfulness* terhadap *work engagement* yang dimediasi oleh *PsyCap* pada karyawan *E-commerce Startup* di Jakarta?

1.5.Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui bagaimana pengaruh *mindfulness* terhadap *work engagement* yang dimediasi oleh *PsyCap* pada karyawan *Startup* di Jakarta. Tujuan penelitian ini juga untuk mengetahui pengaruh *mindfulness* terhadap *work engagement*, pengaruh *mindfulness* terhadap *PsyCap* dan pengaruh *PsyCap* terhadap *work engagement*.

1.6.Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan, tambahan pengetahuan dan sumbangan ilmiah teori mengenai *PsyCap*, *mindfulness* dan *work engagement* bagi perkembangan ilmu psikologi industri/organisasi dan psikologi positif.

1.6.2. Manfaat Praktis

1.6.2.1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat bermanfaat bagi perusahaan secara spesifik yaitu, perusahaan *e-commerce startup* yang pada awal terbentuknya masih memiliki dana yang minimum untuk melakukan pelatihan terhadap karyawan. Dengan mengetahui hal ini perusahaan dapat memprediksi bagaimana kinerja karyawan dengan melihat *work engagement*, *PsyCap* dan *mindfulness*. Perusahaan juga dapat mengetahui bagaimana cara untuk meningkatkan *work engagement* dengan memberikan informasi mengenai *PsyCap* dan *mindfulness* kepada karyawan.

1.6.2.2. Bagi Penelitian selanjutnya

Memberikan informasi serta referensi khususnya penelitian dengan variabel *psycap*, *mindfulness* dan *work engagement* berdasarkan hasil data ilmiah dari penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. *Work Engagement*

2.1.1. Pengertian *Work Engagement*

Karyawan merupakan bagian penting dalam keberlangsungan dan keberhasilan sebuah perusahaan. Karyawan setiap harinya mengambil tindakan dan keputusan yang akan berdampak pada perusahaannya. Agar dapat bersaing dengan perusahaan lain, kini perusahaan tidak hanya merekrut karyawan yang memiliki talenta saja tapi karyawan juga harus bisa mengeluarkan semua kemampuannya. Karyawan diharapkan memiliki keterkaitan, komitmen, antusiasme, energi, *absorption* dan *passion* serta proaktif dan inisiatif dalam bekerja, kualitas ini menjadi rujukan dari *Engagement* (Schaufeli, 2013). Perusahaan serta ahli dibidang industri/organisasi terus yang mulai menyadari pentingnya aspek psikologi karyawan mengawali perkembangan penelitian mengenai *engagement* pada tahun 1990-an. Istilah *engagement* dengan berbagai karakteristiknya dapat ditemukan dalam beberapa teori seperti *personal engagement* (pendekatan oleh Kahn), *job/organizational engagement* (pendekatan oleh Saks) dan *work engagement* (pendekatan oleh Schaufeli).

Akademisi, William Kahn (1990) juga mencoba menjelaskan konstruk *engagement* dengan istilah *personal engagement*. Penjelasan Kahn berdasarkan asumsi bahwa pekerjaan harus bisa memenuhi kebutuhan dasar seorang karyawan maka ia akan memunculkan *engagement*. Motivasi yang menentukan adanya *engagement* adalah ketika karyawan berpikir bahwa pekerjaannya berarti (*meaningful*), karyawan tersebut merasa adanya rasa aman (*safety*) yang ditimbulkan oleh pekerjaannya baik itu secara emosional maupun psikologis dan ketika karyawan merasa adanya faktor pendukung dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Kahn, dalam Tabaziba, 2015). Jika motivasi tersebut terpenuhi maka akan tercipta *personal engagement*, saat seseorang mampu mencurahkan dirinya secara fisik, kognitif dan emosional pada suatu pekerjaan (Kahn, 1990). Sebaliknya, jika tidak terpenuhi maka akan memunculkan *personal disengagement* yang ditandai dengan tidak ada energi

psikologis, fisik dan emosional ketika melakukan pekerjaan. Karyawan yang *disengaged* tidak memperdalam pekerjaannya, mereka hanya menyelesaikan tugas saja tanpa adanya inovasi, kreatifitas dan tidak menunjukkan perasaan atau pemikirannya (Kahn 1990).

Meskipun *engagement* merupakan sebuah pengalaman personal karyawan, namun *engagement* juga dipengaruhi faktor lainnya. Penelitian sebelumnya, mempertimbangkan berbagai sumber dan pengalaman yang dapat memunculkan *engagement* dan hasilnya *engagement* juga dipengaruhi oleh adanya dinamika sosial karyawan dengan institusinya. Pendekatan ini dijelaskan oleh Saks (2006) yang membedakan konsep *job engagement* yang berfokus pada hubungan antara karyawan dengan pekerjaannya dan *organizational engagement* yang menjelaskan hubungan antara karyawan dengan organisasinya.

Perusahaan konsultasi, Gallup menggunakan istilah *employee engagement* pada tahun 1990-an (Buckingham & Coffman, 1999). Definisi *employee engagement* dijelaskan oleh Harter (2002) sebagai keterlibatan dan kepuasan serta antusiasme individu terhadap pekerjaannya. Definisi ini kemudian menjadi dasar kuesioner yang dikembangkan oleh Gallup yaitu, Q12. Walaupun skala ini banyak diadopsi oleh banyak peneliti dan praktisi, konseptualisasi dan operasionalisasi *engagement* masih memiliki kekurangan. Salah satunya, pengertian ini masih melingkupi konstruk lain seperti *job involvement* dan *job satisfaction* yang dijelaskan oleh lembaga konsultasi lain (Contoh: Towers Perrin 2003). Skala Q12 mengukur anteseden *engagement* dalam hubungannya dengan sumber daya kerja (*job resource*) tidak mengukur keikutsertaan, kepuasan dan antusiasme yang merupakan *engagement* (Harter, 2002). Q12 dibuat untuk praktisi di bidang manajemen untuk memperbaiki pekerjaan dan kepuasan karyawan dibandingkan digunakan dalam penelitian (Buckingham and Coffman 1999). Meskipun demikian, pendekatan ini memberikan gambaran mengenai hubungan antara *employee engagement* dan hasil kerja termasuk di dalamnya, kepuasan konsumen, keuntungan, produktifitas dan *turnover* (Harter et al. 2002; Schaufeli 2013).

Schaufeli et al. (2002, p. 74) mengungkapkan bahwa *work engagement* adalah adanya keadaan psikis yang positif dan pemenuhan dalam pekerjaan seseorang yang

ditandai dengan vigor, dedikasi dan absorption. Schaufeli dan Bakker menjelaskan model mengenai motivasi karyawan dan *work engagement* sebagai kondisi psikologis yang menghubungkan *job resource* dan *personal resource* dengan hasil organisasi (Bakker, 2008). Proses motivasi *job demand-resource* (JD-R) mengasumsikan bahwa *job resource* memiliki potensi motivasi yang dapat menyebabkan tingginya *work engagement* yang akan menghasilkan performa yang sempurna (Bakker & Demerouti, 2008).

Berdasarkan pemaparan diatas terdapat tiga pendekatan terhadap pengertian dan dasar *engagement*. Model JD-R berfokus pada analisis tingkat individu sedangkan teori pertukaran social lebih berfokus pada interaksi antara karyawan dan organisasi. Oleh karena itu berdasarkan definisi Schaufeli dan Bakker (2002) *work engagement* dalam penelitian ini adalah suatu keadaan dimana karyawan menunjukkan keterikatan secara fisik, kognitif, dan psikologis sehingga ada suatu pemenuhan diri dalam pekerjaannya yang dapat memberikan motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja pada tingkat yang lebih tinggi.

2.1.2. Dimensi *Work Engagement*

Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, dan Bakker, (2002) menjelaskan mengenai dimensi yang terdapat dalam *work engagement*, yaitu:

a. *Vigor*

Merupakan curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja, kemauan untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja serta tetap bertahan meskipun menghadapi kesulitan. *Vigor* berbanding terbalik dengan kelelahan (Schaufeli & Bakker, 2004)

b. *Dedication*

Keterlibatan yang sangat kuat dalam suatu pekerjaan disertai dengan rasa bermaknaan, antusiasme, kebanggaan dan inspirasi. *Dedication* berkebalikan dengan *cynism* (Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2004)

c. *Absorption*

Dalam bekerja karyawan selalu penuh konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan. Dalam bekerja waktu terasa berlalu begitu cepat dan menemukan kesulitan dalam memisahkan diri dengan pekerjaan serta menikmati pekerjaan tersebut.

2.1.3. Faktor yang mempengaruhi *Work Engagement*

Model *Job Demand* dan *Job Resource (JD-R)* menjelaskan mengenai faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement* (Demerouti et al., 2001; Schaufeli & Bakker, 2004). Model JD-R menjelaskan aspek pada *work engagement* dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu *job demand*, *job resources* dan *personal resources* (Xanthopoulou, 2007).

2.1.3.1. *Job Demand*

Job Demand merupakan aspek fisikal, social dan organisasional dari pekerjaan yang menuntut usaha karyawan secara kognitif, emosional dan fisikal (Demerouti, 2001). Walaupun *job demand* tidak selalu bersifat negatif, namun dapat menjadi stresor ketika untuk memenuhi tuntutan karyawan memerlukan usaha yang besar untuk memenuhi suatu performa yang diharapkan, sehingga dapat menyebabkan respon negatif berupa *burnout* (Schaufeli & Bakker, 2004). Contoh dari *job demand* adalah waktu, tekanan pekerjaan, tuntutan emosional klien, ketidakjelasan peran kerja, dan beban kerja yang berlebihan (Schaufeli, 2013).

2.1.3.2. *Job Resource*

Job resources berfokus pada hal-hal individu yang positif seperti dalam hal tujuan yang akan dicapai, mengurangi tekanan dan mengembangkan diri. *Job resources* juga lebih berkaitan dengan organisasi individu sehingga individu merasa nyaman dengan organisasi yang diikuti.

2.1.3.3. *Personal Resource*

Personal resources yang berfokus pada evaluasi diri yang positif dan kemampuan diri untuk mengontrol dan memberikan dampak yang sukses bagi lingkungan. *Personal resources* lebih menitikberatkan pada hubungan individu yang positif yang memiliki faktor pendorong yang terdiri dari *efficacy*, *optimism*, *hope*, dan

resiliency. Empat faktor pendorong yang termasuk dalam *personal resources* juga termasuk dalam dimensi *PsyCap*. Oleh karena itu dimensi yang dimiliki *personal resources* mempunyai kaitan secara langsung dengan *PsyCap* yang mendorong *work engagement*.

2.1.4. Karakteristik *Work engagement*

Work engagement telah diasosiasikan dengan hasil positif dan negatif. Salah satunya adalah hasil yang berhubungan dengan kesejahteraan individual, laporan Gallup (2014) menunjukkan bahwa karyawan yang *engaged* lebih memiliki kecenderungan untuk merasakan kepuasan dan emosi positif yang lebih. Karyawan yang *engaged* 5.5 kali lebih cenderung berkembang lebih pesat dibandingkan karyawan yang *disengaged*. Selain itu, karyawan yang *engaged* juga memiliki kecenderungan tidak mengalami stres karena pengalaman di hari sebelumnya.

Hasil meta-analisis oleh Gallup (2014) juga menunjukkan beberapa dampak untuk perusahaan diantaranya lebih tingginya performa kerja, kepuasan pelanggan, keuntungan perusahaan, produktivitas dan rendahnya *turnover*. Perusahaan dengan karyawan yang *engaged* juga memiliki penghasilan yang lebih tinggi dibandingkan dengan kompetitornya. Oleh karena itu, karyawan yang *disengaged* membawa kerugian terhadap perusahaan, misalnya di Amerika Serikat kerugian sebesar \$550 Juta dolar setiap tahunnya.

2.1.5. Pengukuran *Work Engagement*

Pengukuran *work engagement* salah satunya menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES), penelitian menunjukkan adanya reliabilitas dan validitas pengukuran *work engagement* menggunakan UWES (Bakker et al., 2008; Schaufeli et al., 2002; Storm & Rothmann, 2003). Pengukuran *work engagement* menggunakan alat ukur UWES dirancang oleh peneliti dengan berlandaskan pada konsep teoritis dari Schaufeli dan Bakker (2004). Dimensi konstruk yang digunakan dalam penelitian ini adalah *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Schaufeli & Bakker, 2004).

2.2. Psychological Capital (PsyCap)

2.2.1. Pengertian *PsyCap*

PsyCap disusun berdasarkan konsep positif psikologi dan *positive organizational behavior* (POB) yang merupakan penelitian dan penerapan pengelolaan kekuatan dan kapasitas psikologis sumberdaya manusia yang berorientasi positif agar dapat mengembangkan dan meningkatkan performa kerja (Luthans, 2002). Kemudian mengacu pada tujuan tersebut Luthans, Youssef dan Avolio mengembangkan POB yang disebut dengan *Psychological Capital*.

Luthans, Youssef dan Avolio (2007) menjelaskan *Psychological Capital* (*PsyCap*) sebagai keadaan perkembangan psikologi individu yang positif, yang ditandai oleh: (1) adanya kepercayaan diri (*self-efficacy*) untuk melakukan tindakan yang perlu mencapai sukses dalam tugas-tugas yang menantang; (2) atribusi yang positif (*optimism*) tentang sukses masa sekarang dan yang akan datang; (3) persistensi dalam mencapai tujuan, dengan kemampuan mendefinisikan kembali jalur untuk mencapai tujuan jika diperlukan (*hope*) untuk mencapai kesuksesan; dan (4) ketika menghadapi masalah dan kesulitan, mampu bertahan dan terus maju (*resiliency*) untuk mencapai sukses. Keempat aspek yang ada saat ini dapat ditemukan dalam literatur psikologi positif yang berhubungan dengan perilaku organisasi. Keempat aspek tersebut memenuhi kriteria-kriteria teoritis dan ditetapkan oleh Luthans dan kolega (2004) untuk membentuk *PsyCap*.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa *PsyCap* adalah sebuah keadaan psikologis yang positif dari individu yang memiliki karakteristik memiliki keyakinan akan kemampuan dirinya untuk mengeluarkan usaha dalam rangka menyelesaikan tantangan pekerjaan, membuat tekad yang positif dalam mencapai keberhasilan sekarang dan di masa yang akan datang, tekun dalam pencapaian tujuan, dan ketika mengalami permasalahan, mampu bertahan dan bangkit untuk mencapai kesuksesan

2.2.2. Dimensi *PsyCap*

Menurut Luthans, Youssef dan Avolio, (2007), dalam bukunya yang berjudul “Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge” menyatakan bahwa *PsyCap* memiliki empat dimensi yaitu *self- efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resiliency*.

a. *Self - efficacy*

Self-efficacy menggambarkan kepercayaan diri dari seseorang, ditandai oleh kemampuannya untuk mengarahkan motivasi, kemampuan kognitif serta kemampuan melakukan tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas spesifik (Stajkovic dan Luthans, 1998, dalam Larson dan Luthans, 2006). Sedangkan menurut James E. Maddux dalam buku *The Handbook of Positive Psychology* (Snyder dan Lopez, 2006) *self-efficacy* menggambarkan kekuatan dari kepercayaan bahwa seseorang mampu melakukan sesuatu. Menurut teori Bandura (dalam Luthans, 2007), *efficacy* didefinisikan sebagai keyakinan seseorang akan kemampuan yang dimilikinya yang dapat mendorongnya untuk menjadi termotivasi dan sebagai jalan individu tersebut untuk bertindak sehingga dapat menjadi sukses melakukan suatu pekerjaan tertentu.

Lebih lanjut Luthans dan kolega (2015) mencantumkan lima karakteristik orang dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi:

1. Individu menetapkan target yang tinggi dan memiliki tugas yang sulit untuk dirinya.
2. Individu menyambut tantangan dengan terbuka dan
3. Individu memiliki motivasi diri yang tinggi
4. Individu melakukan usaha yang diperlukan untuk mencapai tujuannya
5. Ketika menghadapi kesulitan, ia tetap tekun menghadapinya

Kelima karakteristik ini dimiliki oleh individu dengan tingkat *self efficacy* yang tinggi secara mandiri bahkan ketika dukungan eksternal minimum, ia juga tidak menunggu diberikan tantangan melainkan terus-menerus memberikan target yang tinggi terhadap dirinya. Oleh karena itu, keraguan, skeptisme, respons negatif, kritik sosial dan tantangan bahkan kegagalan berkali-kali memiliki dampak yang kecil pada individu dengan *efficacy* yang tinggi (Bandura & Locke, dalam Luthans, et al., 2015).

b. *Hope*

Hope merupakan kata-kata yang umum digunakan dalam kehidupan sehari-hari, namun *hope* sebagai konstruk psikologi sering kali diartikan kurang tepat. C. Rick Snyder (dalam Luthans & Youssef, 2017) mendefinisikan *hope* sebagai keadaan positif yang didasari oleh interaksi akan perasaan sukses antara (1) *agency/willpower* (usaha yang ditujukan untuk mencapai tujuan) dan (2) *pathways/waypower* (perencanaan untuk mencapai tujuan). Pengertian tersebut mendukung ide bahwa *hope* merupakan suatu proses kognitif atau berpikir ketika individu mampu menciptakan tujuan atau target dan ekspektasi yang menantang namun tetap realistis kemudian meraih target tersebut dengan determinasi, usaha, energi dan kontrol internal (Luthans, 2015). Oleh karena itu *hope* tidak hanya melibatkan *willpower* yang memicu motivasi dan menjaga energi seseorang untuk mencapai tujuannya, namun juga melibatkan *waypower* yang merupakan rencana alternatif hasil pemikiran seseorang untuk mencapai tujuannya (Snyder, Rand & Sigmon, dalam Luthans, et al., 2015). *Waypower* merupakan aspek yang memisahkan *hope* dalam *PsyCap* dari pengertian sehari-harinya dan juga dari dimensi *PsyCap* lainnya.

Terdapat komponen-komponen yang dapat membentuk *hope* diantaranya; setidaknya terapat satu tujuan/target di masa depan yang menyenangkan; kepercayaan bahwa individu memiliki kekuatan dan sumberdaya untuk mencapai tujuan tersebut; dan paling tidak terdapat satu orang yang mendukung individu tersebut (Lopez, dalam Luthans, et al., 2015). *Hope* juga berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk membayangkan kehidupan di masa yang lebih baik sehingga memungkinkan adanya berkembangnya pemikiran untuk menciptakan tujuan baru, *pathway* dan kemungkinan secara umum (Carlsen, Hagen, & Mortensen, dalam Luthans, et al., 2015).

c. *Optimism*

Optimism yang dimaksud dalam *PsyCap* bukan hanya kecenderungan disposisional untuk mengharapkan hal baik terjadi di masa depan, namun juga mengikutsertakan ekspektasi positif secara global yang didasari oleh alasan dan atribusi untuk menjelaskan bagaimana sebuah kejadian positif ataupun negatif terjadi dimasa lalu,

masa kini dan masa lalu (Seligman, dalam Luthans, et al., 2015). Martin Seligman (dalam Luthans, Youssef & Avolio, 2007) mendefinisikan *optimism* sebagai model pemikiran dimana individu mengatribusikan kejadian positif ke dalam diri sendiri, bersifat permanen, dan penyebabnya dan di lain hal menginterpretasikan kejadian negatif kepada aspek eksternal, bersifat sementara atau temporer, dan merupakan faktor yang disebabkan oleh situasi tertentu.

Individu yang memiliki *optimism* memandang bahwa hal yang diharapkan terjadi karena kekuatan dan kontrol dirinya, sehingga dimasa depan individu akan mampu menggunakan kemampuan tersebut lagi (Luthans, 2015). Contohnya ketika seorang karyawan mendapatkan pujian maka ia akan mengatribusikan dengan kemampuannya dalam bekerja sehingga di masa depan ia akan terus mampu bekerja keras dan sukses dalam pekerjaan yang ia pilih. Sebaliknya individu yang pesimistik tidak mengakui kemampuan dirinya ketika ia mengalami sebuah keberhasilan, misalnya karena adanya keberuntungan semata (Luthans, 2015). Individu yang pesimis juga berasumsi bahwa hal buruk akan terus terjadi di masa depan dan mengancam kesuksesan serta kesejahteraan, tidak hanya pada situasi yang sama namun juga pada situasi-situasi lainnya (Luthans, 2015). Berbeda dengan individu yang optimis akan mengungkapkan rasa terima kasihnya untuk memberikan apresiasi terhadap orang lain dan faktor lain yang berkontribusi pada kesuksesannya, mereka mampu memanfaatkan kesempatan sehingga dapat mengembangkan kemampuan dan keahlian untuk meningkatkan kesempatan-kesempatan di masa yang akan datang.

d. Resilience

Ahli psikologi positif Ann Masten (Masten, dalam Luthans, et al., 2015) menjelaskan bahwa resiliensi merupakan karakteristik yang dapat diukur pada kelompok individu atau situasi mereka yang memprediksi hasil positif berdasarkan beberapa aspek dalam berbagai tingkat resiko. Teori ini juga menyebutkan bahwa resiliensi membutuhkan keahlian sehari-hari dan kekuatan psikologis yang dapat diidentifikasi, diukur dan dikembangkan. Aspek yang dapat meningkatkan resiliensi misalnya kemampuan kognitif, tempramen, persepsi diri yang positif, keyakinan,

pandangan positif terhadap kehidupan, stabilitas emosi, regulasi diri, selera humor dan ketertarikan secara general (Maste, dalam Luthans, et al., 2015).

Resiliensi didefinisikan sebagai kapasitas psikologis seseorang yang bersifat positif, dengan kemampuan untuk bangkit dan kembali dari ketidakpastian, konflik, kegagalan, sehingga dapat menciptakan perubahan positif, kemajuan dan peningkatan tanggung jawab (Luthans, 2007). Hal tersebut tidak hanya kembali normal namun juga dapat berkembang dan tumbuh lebih lanjut, B. Caza dan Milton (dalam Luthans, et al., 2015) menjelaskan resiliensi sebagai jalur perkembangan yang dikarakteristikan sebagai kompetensi atau kemampuan dalam menghadapi suatu kesulitan dan berkembang setelahnya.

Definisi diatas menjelaskan beberapa karakteristik yang dimiliki oleh resiliensi yaitu adanya kesulitan yang dihadapi, kemampuan untuk beradaptasi dan perkembangan terjadi setelah kejadian.

2.2.3. Faktor yang Mempengaruhi *PsyCap*

Penelitian mengenai anteseden *PsyCap* yang dilakukan oleh James Avey (dalam Luthans, et al., 2015) menjelaskan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *PsyCap* yaitu faktor demografis seperti usia dan jenis kelamin tidak ditemukan memiliki hubungan dengan *PsyCap*, namun Combs, Milosevic, Jeung dan Griffith (dalam Luthans, et al., 2015) menemukan adanya hubungan positif antara identitas etnik dan tingkat kekuatan *PsyCap*. Kedua, perbedaan individu seperti kepribadian yang proaktif dan *self-esteem*, ditemukan menjadi pendukung *PsyCap* yang terbesar (Avey, 2014). Ketiga, faktor kontekstual seperti kepemimpinan atasan, kompleksitas permasalahan, dukungan supervisor dan iklim organisasi yang mendukung (Luthans, 2008).

Penelitian mengenai *PsyCap* juga menunjukkan adanya proses mediasi yang terjadi antara anteseden *PsyCap* dan berbagai hasil dari *PsyCap*. Beberapa contohnya *authentic leadership* yang merupakan anteseden *PsyCap* (Avey, 2014), maka diasumsikan bahwa *authentic leadership* dan performa karyawan berhubungan dengan adanya *PsyCap* sebagai mediator. Pada penelitian Avey (2008) juga menemukan

tingkat *mindfulness* yang tinggi mempengaruhi hasil emosi positif yang dihasilkan oleh *PsyCap*.

2.2.4. Pengukuran *PsyCap*

Pengukuran psychological capital menggunakan PCQ (Psychological Capital Questionnaire) milik Luthans dan Avolio yang terdiri dari empat sub-skala *self efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resiliency*. Skala ini berisi 24 butir pernyataan yang masing-masing komponen terdiri dari enam butir *self efficacy*, enam butir *hope*, tujuh butir *optimism*, dan lima butir *resiliency*.

2.3. *Mindfulness*

2.3.1. Pengertian *Mindfulness*

Menurut Kabat-Zinn (1994), *mindfulness* secara umum didefinisikan sebagai proses memberikan perhatian dengan cara tertentu, yakni dengan sengaja, pada keadaan saat ini, dan tidak menghakimi. Dalam penerapannya, *mindfulness* dikaitkan dengan memberikan kesadaran penuh pada momen tertentu. *Mindfulness* memiliki dua komponen kunci: (1) pengaturan diri pada fokus perhatian dan (2) orientasi terhadap suatu kejadian atau pengalaman tertentu.

Brown, Ryan, & Creswell (2018) mendefinisikan *mindfulness* sebagai konsep kesadaran, perhatian yang ditujukan, penerimaan tanpa penilaian terhadap suatu pengalaman, dan berorientasi pada fokus saat ini. *Mindfulness* melepaskan individu dari pikiran dan kebiasaan yang otomatis, pola perilaku tidak sehat, serta meningkatkan regulasi diri yang baik. *Mindfulness* melibatkan individu untuk ‘mengingat’, namun tidak berkuat pada ingatan, melainkan untuk mengarahkan kembali perhatian dan kesadaran kita kepada pengalaman saat ini dengan cara yang tulus dan penuh penerimaan, serta membutuhkan niat untuk memisahkan lamunan individu dan berusaha merasakan momen itu sepenuhnya (Germer, 2004).

Mindfulness dapat dikatakan sebagai suatu sifat psikologis yang biasa disebut disposisi *mindfulness*, yaitu tingkatan atau kualitas *mindfulness* yang dimiliki seseorang. *Mindfulness* dapat juga dilatih untuk meningkatkan sikap kesadaran tersebut melalui meditasi (Brown & Ryan, 2003) atau yang didesain khusus untuk tujuan-tujuan tertentu, disebut *Mindfulness-Based Intervention* (MBI), diantaranya seperti

Mindfulness-Based Cognitive Therapy (Teasdale, 2004) dan *Mindfulness-Based Stress Reduction* (Kabat-Zinn, 1994).

Berdasarkan definisi *mindfulness* dari berbagai ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa *mindfulness* adalah suatu sikap kesadaran penuh dengan memberikan perhatian secara sengaja, dengan cara tertentu, pada momen saat ini, tanpa menghakimi, dan tanpa penilaian terhadap berbagai pengalaman.

2.3.2. Dimensi *Mindfulness*

Brown dan Ryan (2003) membagi komponen *mindfulness* menjadi:

a. *Awareness*

Awareness atau keadaan sadar, kesadaran, kesediaan yang berlangsung ketika seseorang memahami keadaan internalnya atau mampu memahami peristiwa lingkungan eksternalnya.

b. *Attention*

Attention merupakan pemusatan keadaan sadar untuk memperjelas aspek tertentu untuk sebuah realitas. Proses perhatian melibatkan pemusatan pikiran dan tugas tertentu sehingga berusaha mengabaikan stimulus yang tidak relevan.

2.3.3. Faktor yang menghambat *Mindfulness*

Terdapat beberapa faktor yang dapat menghambat seseorang dalam bersikap *mindful* diantaranya *mindlessness* dan *ruminaton*.

a. *Mindlessness*

Mindlessness merupakan sikap di mana ketika individu terperangkap dalam pikiran yang mengganggu atau dalam opini tentang apa yang terjadi pada saat itu (Germer, 2003). *Mindlessness* adalah sikap kecerobohan yang ditunjukkan dengan tidak adanya perhatian dan dapat terjadi secara intensif. Seseorang yang *mindless* menolak mengakui atau menghadiri suatu pemikiran, emosi, motif, atau objek persepsi (Brown & Ryan, 2003). *Mindlessness* berupa pikiran-pikiran otomatis, yang membuat seseorang tidak memanfaatkan waktu sepenuhnya, sehingga informasi baru juga cenderung tidak diproses terlebih dahulu (Langer, 1989).

b. *Rumination*

Rumination atau ruminasi didefinisikan sebagai cara spesifik untuk menanggapi suasana hati yang buruk di mana seseorang merenungkan kemungkinan penyebab dan implikasi dari perasaan sedih (Nolen-Hoeksema, Wisco, & Lyubomirsky, 2003). Seseorang yang ruminasi akan memikirkan apa yang dapat dilakukan untuk mengubah situasi atau mencari solusi sehubungan dengan perasaan negatif tersebut.

Ruminasi bertolak belakang dengan *mindfulness*, karena *mindfulness* merupakan sikap yang dilakukan tanpa memberikan reaksi, penilaian, maupun kritik terhadap berbagai pengalaman yang dihadapi, sedangkan ruminasi membuat individu secara pasif terfokus pada emosi negatif dan berlangsung secara terus menerus.

2.3.4. Pengukuran

Dispositional mindfulness diukur menggunakan *Mindful Attention Awareness Scale* (MAAS) (Brown & Ryan, 2003). Kuesioner tersebut lebih digunakan dalam konteks pekerjaan (Dane and Brummel 2014; Klatt et al. 2009; Leroy et al. 2013).

2.4. Karyawan Perusahaan *E-Commerce Startup*

2.4.1. Pengertian *E-Commerce Startup*

E-commerce didefinisikan sebagai proses pembelian, penjualan, bertukar produk, jasa atau informasi melalui jaringan komputer melalui internet (Kozinets, 2010). Sehingga perusahaan *e-commerce* adalah perusahaan yang memfasilitasi proses tersebut. Perusahaan *e-commerce* yang berkembang di Indonesia mulai tahun 2009 dan mulai populer pada tahun 2014 masih pada tahap awal atau sering disebut dengan istilah *startup* (Karimuddin, 2018).

Plowman (2007) menyatakan beberapa karakteristik *startup*, diantaranya adalah struktur organisasi yang masih belum terorganisir; hierarki yang masih sedikit diikuti oleh pekerjaan dan tugas yang masih fleksibel; budaya yang kolaboratif, dinamik, menyenangkan, informal dan energik di tempat kerja; waktu kerja yang panjang, *multitask*, fleksibel dan adaptabilitas yang tinggi; dan memiliki karyawan yang muda, intelligen, agresif, ramah, energik dan antusias.

Sedangkan, European Commission (2018) dalam laporannya mengenai *startup* menyatakan bahwa *startup* ditandai oleh tiga aspek, yaitu usia (perusahaan yang kurang

dari 10 tahun), inovasi (produk, jasa ataupun model bisnis) dan adanya target untuk tumbuh (meningkatkan jumlah karyawan atau memperluas pasar produk). Sebagian besar *startup* menerapkan sebuah pendekatan baru yang membuat karyawan dapat bekerja secara fleksibel, mereka dapat memutuskan kapan akan bekerja (jam kerja yang fleksibel), di mana mereka bekerja (tata letak kantor yang fleksibel) dan media komunikasi yang ingin digunakan (Baarne, Houtkamp, & Knotter, 2010).

Berdasarkan penelitian awal tentang *startup* tidak memiliki satu definisi yang disepakati, namun *startup* dapat diidentifikasi menggunakan beberapa karakteristik yang dimilikinya. Dapat disimpulkan beberapa karakteristik tersebut adalah usia perusahaan yang kurang dari 10 tahun, struktur perusahaan yang masih minim, kemampuan untuk tumbuh dengan cepat dan tempat kerja yang terbuka.

2.4.2. Tantangan yang dihadapi oleh Perusahaan *Startup*

Terdapat 3 tantangan utama yang dihadapi oleh *startup*:

- a. *Startup* yang baru beroperasi tidak memiliki reputasi dan pasar kerja yang pasti (Bresciani & Eppler, 2010). Hal tersebut membuat *startup* diharuskan memiliki adaptabilitas yang tinggi dengan kondisi pasar yang ada.
- b. Struktur internal yang masih dalam pembentukan (Rode, 2005). Karyawan terkadang harus mengerjakan berbagai pekerjaan berbagai posisi.
- c. Keterbatasan sumber daya manusia, waktu dan teknologi. (Boyle, 2003). Tantangan ini juga berkaitan dengan menarik perhatian calon karyawan dan menjaga karyawan yang telah bekerja.

2.4.3. Tantangan yang dihadapi oleh Karyawan *Startup*

Saat ini literatur mengenai karyawan pada perusahaan *startup* masih terbatas namun terdapat beberapa hal yang telah diketahui menjadi sebuah tantangan yang membedakan pengalaman karyawan bekerja di perusahaan *startup* dan perusahaan yang sudah matang, diantaranya:

- a. Karyawan bekerja sangat keras

Perusahaan *startup* di awal terbentuknya masih memiliki jumlah karyawan yang sedikit menyebabkan karyawan yang ada harus bekerja melebihi batas jam kerja (09.00-17.00) bahkan pada akhir minggu (Sanyal, 2018). Hal ini disebabkan juga oleh

fleksibilitas yang dimiliki oleh karyawan *startup* yang dapat bekerja sesuai dengan waktu dan tempat yang dipilih.

b. Perusahaan memiliki kemungkinan untuk gagal

Perusahaan *startup* selalu berada pada kemungkinan untuk gagal, hal ini disebabkan oleh beberapa hal diantaranya adalah kurangnya pasar produk, ketidakmampuan pendiri untuk mengembangkan *startup* dalam waktu yang cepat dan pendanaan yang kurang (Sanyal, 2018).

c. Lingkungan pekerjaan yang kacau

Perusahaan *startup* masih memiliki bentuk organisasi yang sederhana sehingga karyawan dapat bertanggung jawab tidak hanya pada satu bagian namun pada beberapa bagian sekaligus.

d. Kesulitan memiliki waktu pribadi

Perusahaan *startup* meminta dedikasi, rasa kepemilikan yang lebih dari karyawan, serta kecepatan kerja dalam perusahaan *startup* sering kali membuat karyawan tidak memiliki waktu untuk kehidupan pribadinya sehingga tidak ada keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi (Banerjee, 2017).

2.5. Tinjauan Pustaka Mengenai Hubungan Antar Variabel

2.5.1. Hubungan *PsyCap* dan *Work Engagement*

Penelitian telah menunjukkan bahwa *work engagement* bersumber tidak hanya dari *job resources* namun juga dari *personal resource* (Bakker & Demerouti, 2008). *Personal resource* aspek individu yang secara umum berhubungan dengan resiliensi dan kemampuan individu untuk sukses dalam mengatur dan memberikan dampak pada lingkungannya (Xanthopoulou et al., 2007). *Personal resource* terbukti memprediksi dengan *work engagement* (Bakker et al., 2008).

Xanthopoulou et al. (2007) menemukan bahwa seiring dengan berjalannya waktu *PsyCap* sebagai *personal resource* dapat memprediksi *work engagement*. Penelitian sebelumnya terhadap aspek-aspek *PsyCap* telah menunjukkan keterkaitan tersebut. Penelitian terhadap pegawai *call center* di Afrika Selatan menunjukkan adanya hubungan positif antara *self-efficacy* dan *optimism* (dimensi *PsyCap*) dengan *work engagement*, penelitian lain juga menemukan hasil yang sama (Bakker & Demerouti,

2008; Simons & Buitendach, 2013). Penelitian selanjutnya pada teknisi di Belanda menunjukkan bahwa pegawai yang *engaged* adalah mereka yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi sehingga mampu menghadapi tuntutan pekerjaan dan secara umum memiliki pengalaman hidup yang baik (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2007).

2.5.2. Hubungan *PsyCap* dan *Mindfulness*

Terdapat perbedaan pendapat para ahli mengenai hubungan causalitas antara *PsyCap* dan *mindfulness*, perbedaan ini diantaranya berpusat pada pertanyaan apakah *mindfulness* merupakan prediktor dari *PsyCap* atau sebaliknya. Avey, Wernsing dan Luthans (2008) menemukan bahwa *mindfulness* memoderatori efek *PsyCap* pada emosi positif yang kemudian berdampak pada perilaku. *Mindfulness* sebagai bentuk kesadaran dan perhatian yang tinggi berkaitan dengan *PsyCap* terutama pada dimensi resiliensi (Avey et al., 2008). Penelitian ini menyatakan bahwa ketika *PsyCap* rendah, karyawan yang *mindful* akan mampu lebih sadar mengenai pola pikir yang menghambat *self-efficacy*, resiliensi, optimisme dan harapannya. Hal tersebut memungkinkan karyawan untuk memilih cara menggunakan *PsyCap* untuk menghadapi tuntutan pekerjaannya. Selanjutnya, *mindfulness* yang tinggi dapat menjadi kompensasinya dan seseorang tetap dapat merasakan lebih banyak emosi positif (Luthans, 2008; Tabaziba, 2015).

Selanjutnya peneliti lain menempatkan *PsyCap* sebagai mediator antara *mindfulness* dengan beberapa variabel hasil, diantaranya Fred Luthans, Maree Roche dan Jarrod Haar (2014) meneliti mengenai *mindfulness*, *PsyCap* dan kesejahteraan pemimpin, *PsyCap* dijelaskan secara signifikan mediasi hubungan antara *mindfulness* dengan kesejahteraan. Luthans et,al (2014) juga menguji *PsyCap* sebagai moderator namun tidak menemukan adanya signifikansi tertentu, sehingga memperkuat asumsi bahwa *PsyCap* merupakan mediator bagi *mindfulness*. Peter Malonowski dan Hui Jia Lim (2015) menemukan bahwa sebagian aspek *PsyCap* memediasi hubungan antara *mindfulness* dan *work engagement* serta *well-being* dengan meningkatkan afek positif, *hope* dan optimisme. Martina Kotze (2017) menemukan adanya hubungan positif yang

signifikan antara *mindfulness* dan *PsyCap*, ia juga menemukan bahwa sebagian aspek *PsyCap* mediasi hubungan antara *mindfulness* terhadap *work engagement*.

2.5.3. Hubungan *Mindfulness* dan *Work Engagement*

Penelitian menunjukkan bahwa *mindfulness* dapat memberikan dampak pada hasil kerja karena karyawan fokus yang berdampak pada perilakunya dalam mengambil keputusan dan mengambil resiko (Kotzé, 2017). Leroy et al. (2013) serta Malinowski dan Lim (2015) menemukan bahwa *mindfulness* memiliki korelasi positif dengan *work engagement*, karena ia dapat meningkatkan keterlibatan dan menguatkan *personal resources*. Selanjutnya Depenbrock (2014) menyatakan bahwa *mindfulness* berhubungan positif dengan *work engagement* karena memungkinkan karyawan untuk mengelola sumber daya yang dibutuhkan dalam pekerjaan, sehingga karyawan menjadi lebih aktif dan juga terlibat dalam pekerjaannya.

Mindfulness juga meningkatkan *work engagement* secara langsung tidak langsung, *mindfulness* yang memungkinkan individu untuk lebih fokus dan atentif meningkatkan fokus terhadap aktifitas yang sedang dilakukan sehingga secara langsung berhubungan dengan *work engagement* (Brown & Ryan, 2003). Secara tidak langsung *mindfulness* meningkatkan kesadaran internal, yang mendukung seseorang untuk bertindak sesuai dengan dirinya sendiri dan menjadi lebih terlibat dalam pekerjaannya (Brown & Ryan, 2003). Menjadi diri sendiri telah menunjukkan adanya dukungan terhadap *work engagement* (Brown & Ryan, 2003).

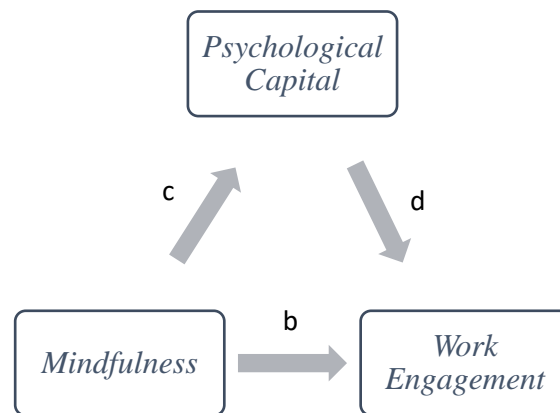
2.5.4. Hubungan *PsyCap*, *Work Engagement* dan *Mindfulness*.

Saat ini masih terdapat keterbatasan penelitian mengenai ketiga *variabel* tersebut. Beberapa penelitian yang ada menunjukkan beberapa hubungan diantara ketiga *variabel* tersebut, diantaranya Avey, Wernsing, dan Luthans (2008) menemukan bahwa tingkat *mindfulness* yang lebih tinggi membuat individu dengan *PsyCap* yang lebih rendah lebih sadar akan pola pikirnya. Kedua *variabel* yang memiliki dampak positif terhadap *work engagement* maka dapat diasumsikan bahwa kombinasi keduanya akan memiliki efek yang lebih besar. Fred Luthans, Maree Roche dan Jarrod Haar (2014) meneliti mengenai *mindfulness*, *PsyCap* dan kesejahteraan pemimpin, *PsyCap* dijelaskan secara signifikan mediasi hubungan antara *mindfulness* dengan

kesejahteraan. Luthans et,al (2014) juga menguji *PsyCap* sebagai moderator namunt tidak menemukan adanya signifikansi tertentu, sehingga memperkuat asumsi bahwa *PsyCap* merupakan mediator bagi *mindfulness* dan *work engagement*.

2.6.Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang, penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana pengaruh *mindfulness* terhadap *work engagement* yang dimediasi oleh *PsyCap* pada karyawan *Startup Company* di Jakarta. Penelitian ini membentuk sebuah kerangka yang diharapkan dapat menjadi gambaran dasar untuk melakukan penelitian. Inti dari kerangka pemikiran penelitian ini adalah pengaruh dari variabel bebas yaitu *mindfulness* terhadap variabel terikat yaitu *work engagement* yang dimediasi oleh *PsyCap*. *Mindfulness* terdiri dari dua dimensi, yaitu *attention* dan *awareness*. *Work engagement* terdiri dari tiga dimensi, yaitu dimensi *vigor*, *dedication*, serta *absorption*. *PsyCap* terdiri dari empat dimensi, yaitu *self-efficacy*, optimisme, harapan, dan resiliensi. Berdasarkan dasar tersebut berikut ini bentuk kerangka pemikiran penelitian yang dapat dilihat pada gambar 2.1



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

2.7.Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, teori, dan penelitian-penelitian sebelumnya, maka peneliti mengajukan hipotesis bahwa terdapat pengaruh *mindfulness* terhadap *work engagement* yang dimediasi oleh *PsyCap* pada karyawan *E-Commerce Startup* di Jakarta. Selanjutnya hipotesis turunan penelitian ini adalah terdapat pengaruh *mindfulness* terhadap *work engagement* pada karyawan *E-Commerce Startup* di

Jakarta, terdapat pengaruh *mindfulness* terhadap *PsyCap* pada karyawan *E-Commerce Startup* di Jakarta dan terdapat pengaruh *PsyCap* terhadap *work engagement* pada karyawan *E-Commerce Startup* di Jakarta

2.8. Penelitian yang relevan

Berikut beberapa penelitian terkait dengan *PsyCap*, *work engagement* dan *mindfulness* yang menjadi referensi dalam penelitian ini:

- a. Penelitian yang dilakukan oleh Fred Luthans, Maree Roche dan Jarrod Haar (2014) dengan judul penelitian “The Role of Mindfulness and Psychological Capital on the Well-Being of Leaders.” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *PsyCap* dijelaskan secara signifikan mediasi hubungan antara *mindfulness* dengan kesejahteraan.
- b. Penelitian yang dilakukan oleh Tabaziba (2015) dengan judul penelitian “Psychological capital and work engagement: An investigation into the mediating effect of *mindfulness*.” Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan positif dan signifikan antara *Psycap-work engagement*, *Psycap-mindfulness*, *mindfulness-work engagement*, serta adanya *partial mediation* oleh *mindfulness*.
- c. Penelitian yang dilakukan oleh Kotzé (2017) dengan judul penelitian “The influence of psychological capital, self-leadership, and mindfulness on work engagement.” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Psycap* berpengaruh positif terhadap *work engagement*. *Self-leadership & Mindfulness* berhubungan positif signifikan terhadap *Psycap*. Serta *half mediation PsyCap* pada dua aspek *work engagement*.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji teori dengan menguji korelasi antara variabelnya. Variabel secara umum diukur dengan instrumen yang akan menghasilkan data numerik sehingga dapat dianalisis dengan prosedur statistik (Creswell, 2009). Metode ini menjadi metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah, yaitu empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis (Sugiyono, 2016). Penelitian kuantitatif memiliki beberapa metode pengumpulan data, diantaranya adalah survei dan eksperimen (Creswell, 2009). Penelitian ini menggunakan survei sebagai metode pengumpulan data.

3.2 Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

3.2.1 Identifikasi variabel penelitian

Variabel diartikan sebagai sebuah karakteristik atau atribut seorang individual atau organisasi dalam penelitian, variabel dalam penelitian psikologi sering kali disebut dengan istilah “konstruk” (Creswell, 2009). Variabel juga dapat merupakan atribut dari bidang keilmuan atau kegiatan (Sugiyono, 2016). Variabel penelitian kuantitatif terbagi menjadi beberapa tipe yang berhubungan dengan pertanyaan penelitian (Creswell, 2009), maka dalam penelitian ini adalah:

3.2.1.1 Variabel Terikat

Variabel terikat adalah variabel yang merupakan hasil dari pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas, maka dapat dikatakan bergantung pada variabel bebas (Creswell, 2009). Variabel terikat juga dapat disebut dengan variabel efek, kriteria dan hasil. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *work engagement*.

3.2.1.2 Variabel Bebas

Variabel bebas adalah variabel yang diasumsikan sebagai penyebab dan mempengaruhi hasil (variabel terikat), variabel terikat juga disebut sebagai *treatment*, manipulasi, anteseden atau variabel prediktor (Creswell, 2009). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *Mindfulness*.

3.2.1.3 Variabel *Mediator*

Variabel mediasi berada diantara variabel bebas dan terikat, variabel ini memediasi efek variabel bebas terhadap variabel terikat (Creswell, 2009). Variabel mediasi (Z) ditambahkan dalam penelitian ini agar dapat lebih memahami hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Terdapat beberapa kemungkinan hubungan variabel mediasi dengan variabel bebas dan variabel terikat, pertama yang disebut variabel *confounding* ketika Z mungkin merupakan factor penyebab dari X dan Y, maka mengacuhkan Z akan memberikan kemungkinan kesalah dalam memahami hubungan X dan Y; kedua, variabel *covariate* ketika Z berhubungan dengan X dan/atau Y, maka informasi mengenai Z meningkatkan prediksi X terhadap Y namun secara substansial tidak mengubah komposisi hubungan X terhadap Y ketika Z diikut sertakan dalam analisis (MacKinnon, 2007).

Penelitian ini memiliki variabel *mediator* yaitu, *PsyCap*. Kedudukan *PsyCap* sebagai variabel *mediator* muncul setelah adanya hubungan antara *mindfulness* dan *work engagement* dibuktikan dalam penelitian sebelumnya, variabel *PsyCap* ditambahkan agar dapat lebih memahami hubungan *mindfulness* dan *work engagement*.

3.2.2 Definisi Konseptual Variabel

3.2.2.1 Definisi Konseptual *Work Engagement*

Work engagement adalah suatu keadaan dimana karyawan menunjukkan keterikatan secara fisik, kognitif, dan psikologis sehingga terbentuk suatu pemenuhan diri dalam pekerjaannya yang dapat memberikan motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

3.2.2.2 Definisi Konseptual *Mindfulness*

Mindfulness adalah suatu sikap kesadaran penuh dengan memberikan perhatian secara sengaja, dengan cara tertentu, pada momen saat ini, tanpa menghakimi, dan tanpa penilaian terhadap berbagai pengalaman.

3.2.2.3 Definisi Konseptual *PsyCap*

PsyCap adalah suatu perkembangan keadaan yang positif yang ditandai dengan adanya kepercayaan terhadap kemampuan diri, perasaan optimis, memiliki atribusi

positif akan kesuksesan di masa depan dan kemampuan untuk bertahan dalam mengalami kesulitan.

3.2.3 Definisi Operasional

3.2.3.1 *Work engagement*

Work engagement adalah suatu keadaan dimana karyawan menunjukkan keterikatan secara fisik, kognitif, dan psikologis sehingga terbentuk suatu pemenuhan diri dalam pekerjaannya yang dapat memberikan motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya yang merupakan hasil perhitungan dari tiga aspek yaitu, *vigor*, *dedication*, dan *absorbtion*.

3.2.3.2 *Mindfulness*

Mindfulness adalah suatu sikap kesadaran penuh dengan memberikan perhatian secara sengaja, dengan cara tertentu, pada momen saat ini, tanpa menghakimi, dan tanpa penilaian terhadap berbagai pengalaman yang merupakan hasil perhitungan dari dua aspek *mindfulness* yaitu *awareness* dan *attention*.

3.2.3.3 *PsyCap*

PsyCap adalah suatu keadaan perkembangan psikologi individu yang positif dimana individu memiliki kepercayaan diri dalam melakukan tindakan yang perlu untuk mencapai sukses dalam tugas-tugas yang menantang, memiliki atribusi yang positif tentang sukses masa sekarang dan yang akan datang, memiliki persistensi dalam mencapai tujuan, dengan kemampuan mendefinisikan kembali jalur untuk mencapai tujuan jika diperlukan untuk mencapai kesuksesan dan ketika menghadapi masalah dan kesulitan, mampu bertahan dan terus maju untuk mencapai sukses yang merupakan hasil perhitungan dari empat aspek *PsyCap* yaitu, *self-efficacy*, *optimism*, *hope* dan *resilience*.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti yang kemudian dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan *startup* yang berada di daerah DKI Jakarta.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik populasi tersebut. Saat populasi memiliki jumlah yang besar, sehingga penelitian tidak memungkinkan mempelajari semua anggota populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi (Sugiyono, 2016). Hasil kesimpulan yang dipelajari melalui sampel dapat diberlakukan untuk populasi. Penelitian ini akan mengambil sampel dengan Teknik *purposive sampling*, yaitu pengambilan sampel dengan kriteria tertentu. Kriteria sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Laki-laki atau perempuan
- b. Berusia 22-40 tahun
- c. Sedang bekerja di suatu perusahaan *e-commerce* di Jakarta

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengambilan data penelitian ini menggunakan kuisisioner maka pengambilan data dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2016). Kuisisioner dibedakan menjadi dua jenis yaitu, kuisisioner terbuka yang memberikan responden kesempatan untuk menjawab sesuai dengan kalimatnya sendiri dan kuisisioner tertutup yang memberikan responden pilihan jawaban yang telah disediakan oleh peneliti. Penelitian ini menggunakan kuisisioner tertutup yang akan disebarluaskan kepada sampel melalui *website* LinkedIn.com dengan *google form*. Kuisisioner akan terdiri dari *inform consent*, identitas responden, skala *UWES*, *PCQ*, dan *MASS*.

3.4.1 Instrumen Penelitian

3.4.1.1 Instrumen Work Engagement

Work Engagement dalam penelitian ini diukur menggunakan instrumen *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) yang dikembangkan oleh Schaufeli dan Bakker (2004). Butir-butir UWES terbentuk berdasarkan 3 aspek utama *work engagement*, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. UWES terdiri 17 butir yang dibagi menjadi 3 bagian, yaitu sebanyak 6 butir menggambarkan aspek *vigor*, 5 butir menggambarkan aspek *dedication*, dan 6 butir menggambarkan aspek *absorption*.

Pengukurannya menggunakan skala Likert berjumlah 6 skala dengan pilihan jawaban Tidak Pernah, Jarang (Sekali dalam sebulan), Kadang-kadang (Beberapa kali dalam sebulan), Sering (Sekali seminggu), Sangat Sering (Beberapa kali dalam seminggu) dan Selalu (Setiap hari). Skoring butir instrumen *UWES* dijelaskan pada tabel 3.1 berikut ini:

Tabel 3.1 Norma Skor Instrumen UWES

Pilihan Jawaban	<i>Favorable</i>
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Cukup Tidak Setuju (CTS)	2
Agak Tidak Setuju (ATS)	3
Agak Setuju (AS)	4
Cukup Setuju (CS)	5
Sangat Setuju (SS)	6

Ada pula kisi-kisi atau *blueprint* dari instrumen *UWES* yang dijelaskan pada tabel 3.2 sebagai berikut:

Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen UWES

Dimensi	Indikator	Butir Soal	Jumlah
		<i>Fav</i>	
<i>Vigor</i>	Memiliki semangat dalam bekerja	1, 4, 8	6
	Memiliki keinginan untuk berusaha sekuat tenaga	12	
	Bertahan walaupun sedang menghadapi masa sulit	15, 17	
<i>Dedication</i>	Memiliki arti dan tujuan dalam bekerja	2	5
	Merasa antusias dalam bekerja	5	
	Terinspirasi oleh pekerjaan	7	
	Merasa tertantang oleh pekerjaan yang dilakukan	13	

	Merasa bangga terhadap pekerjaan yang dilakukan	10	
	Waktu berlalu dengan cepat ketika sedang bekerja	3	
	Merasa senang ketika bekerja keras	9	
<i>Absorption</i>	Terbawa suasana ketika sedang bekerja	6, 11	6
	Merasa sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan	14, 16	
	Total		17

3.4.1.2 Instrumen *Mindfulness*

Mindfulness dalam penelitian ini diukur menggunakan *Mindful Attention Awareness Scale* yang dikembangkan oleh Brown dan Ryan (2003). Kuisisioner MAAS terdiri dari 15 butir pernyataan *unfavorable* yang terdiri dari dua aspek *mindfulness* yaitu, *awareness* dan *attention*. Pengukurannya menggunakan skala Likert berjumlah 6 skala dengan pilihan jawaban Tidak Pernah, Jarang (Sekali dalam sebulan), Kadang-kadang (Beberapa kali dalam sebulan), Sering (Sekali seminggu), Sangat Sering (Beberapa kali dalam seminggu) dan Selalu (Setiap hari). Skoring butir instrumen MAAS dijelaskan pada tabel 3.3 berikut ini:

Tabel 3.3 Norma Skor Instrumen MAAS

Pilihan Jawaban	<i>Unfavorable</i>
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Cukup Tidak Setuju (CTS)	2
Agak Tidak Setuju (ATS)	3
Agak Setuju (AS)	4
Cukup Setuju (CS)	5
Sangat Setuju (SS)	6

Ada pula kisi-kisi atau *blueprint* dari instrumen MAAS yang dijelaskan pada tabel 3.4 sebagai berikut:

Tabel 3.4 Kisi-kisi Instrumen MAAS

Dimensi	Indikator	Butir Soal	Jumlah
<i>Mindfulness</i>	Menyadari keadaan diri (fisikal dan emosional)	1, 5	2
	Memberikan perhatian pada apa yang sedang dilakukan	2, 4, 7, 8, 14	5
	Menyadari kegiatan yang sedang dilakukan	9, 7, 15, 12	4
	Fokus terhadap suatu peristiwa yang sedang terjadi saat ini	3, 6, 11, 13	4
Total			15

3.4.1.3 Instrumen *PsyCap*

PsyCap dalam penelitian ini diukur menggunakan Instrumen *Psychological Capital Questionnaire (PCQ)* yang dikembangkan oleh Luthan dan Avolio (2007). Butir-butir PCQ terbentuk berdasarkan 4 aspek utama *PsyCap*, yaitu harapan, efikasi diri, resiliensi dan optimisme. PCQ terdiri 24 butir yang dibagi menjadi 4 bagian, yaitu sebanyak 6 butir menggambarkan setiap aspek.

Pengukurannya menggunakan skala Likert berjumlah 6 skala dengan pilihan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), Cukup Tidak Setuju (CTS), Agak Tidak Setuju (ATS), Agak Setuju (AS), Cukup Setuju (CS), dan Sangat Setuju (SS). Kisi-kisi instrumen PCQ dijelaskan pada tabel 3.5 berikut ini:

Tabel 3.5 Norma Skor Instrumen PCQ

Pilihan Jawaban	Favorable
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Cukup Tidak Setuju (CTS)	2
Agak Tidak Setuju (ATS)	3
Agak Setuju (AS)	4
Cukup Setuju (CS)	5
Sangat Setuju (SS)	6

Ada pula kisi-kisi atau *blueprint* dari instrumen *PCQ* yang dijelaskan pada tabel 3.6 sebagai berikut:

Tabel 3.6 Kisi-kisi Instrumen PCQ

Dimensi	Indikator	Butir Soal		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
<i>Self-Efficacy</i>	Melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan	1, 2, 3, 4, 5		6
	Keyakinan individu akan kemampuannya dalam mengarahkan motivasi	4, 6		
<i>Hope</i>	Memiliki rencana-rencana untuk mencapai tujuan	7, 11, 12		6
	Memiliki semangat dan energi untuk mencapai tujuan	8, 9, 10		
<i>Resilience</i>	Bertahan dan bangkit kembali dari	4, 15, 16, 17	13	6

	pengalaman yang negatif		
	Kemampuan meningkatkan hasil yang diinginkan	15, 18	
	Memaknai kejadian negatif sebagai hasil dari luar dirinya	19, 20	
<i>Optimism</i>	Memaknai kejadian positif sebagai hasil usahanya	21, 22, 24	23
			6
		Total	24

3.4.2 Tujuan Instrumen

3.4.3 Populasi Uji Coba

Penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling, sehingga terdapat pertimbangan tertentu dalam sampling (Sutiyono, 2016). Populasi dari penelitian ini adalah karyawan Startup di Jakarta, responden penelitian memiliki spesifikasi tertentu yaitu karyawan pada *startup* dibidang *e-commerce*. Partisipan uji coba merupakan karyawan *startup* jenis lain, diantaranya perusahaan dibidang transportasi, logistik dan *fintech*. Penyebaran dilakukan secara *online* melalui pesan pribadi pada website LinkedIn, didapatkan total partisipan sebanyak 50 orang.

3.4.4 Uji Coba Instrumen

Data uji coba yang diperoleh diolah menggunakan SPSS 25. Berikut hasil olah data tersebut:

3.4.4.1 Hasil Uji Coba Instrumen Work Engagement

Hasil uji reliabilitas menggunakan Alpha Cornbach, didapatkan senilai 0,912 yang berarti sangat reliabel. Selanjutnya butir-butir soal dilihat daya diskriminasinya kisi-kisi akhir dijelaskan dalam tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7 Kisi-Kisi Akhir Instrumen *UWES*

Dimensi	Indikator	Butir Soal	Jumlah
		<i>Fav</i>	
<i>Vigor</i>	Memiliki semangat dalam bekerja	1, 4, 8	6
	Memiliki keinginan untuk berusaha sekuat tenaga	12	
	Bertahan walaupun sedang menghadapi masa sulit	15, 17	
<i>Dedication</i>	Memiliki arti dan tujuan dalam bekerja	2	5
	Merasa antusias dalam bekerja	5	
	Terinspirasi oleh pekerjaan	7	
	Merasa tertantang oleh pekerjaan yang dilakukan	13	
	Merasa bangga terhadap pekerjaan yang dilakukan	10	
<i>Absorption</i>	Waktu berlalu dengan cepat ketika sedang bekerja	3	6
	Merasa senang ketika bekerja keras	9	
	Terbawa suasana ketika sedang bekerja	6, 11	
	Merasa sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan	14, 16	
Total			17

3.4.4.2 Hasil Uji Coba Instrumen *Mindfulness*

Hasil uji reliabilitas menggunakan Alpha Cornbach, didapatkan senilai 0,856 yang berarti cukup reliabel. Selanjutnya butir-butir soal dilihat daya diskriminasinya dan kisi-kisi akhir dijelaskan dalam tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8 Kisi-kisi Akhir Instrumen *Mindfulness*

Dimensi	Indikator	Butir Soal	Jumlah
<i>Mindfulness</i>	Menyadari keadaan diri (fisikal dan emosional)	1, 5	2
	Memberikan perhatian pada apa yang sedang dilakukan	2, 4, 7, 8, 14	5
	Menyadari kegiatan yang sedang dilakukan	9, 7, 15, 12	4
	Fokus terhadap suatu peristiwa yang sedang terjadi saat ini	3, 6, 11, 13	4
Total			15

3.4.4.3 Hasil Uji Coba Instrumen *PsyCap*

Hasil uji reliabilitas menggunakan Alpha Cornbach, didapatkan senilai 0,873 yang berarti sangat reliabel. Selanjutnya butir-butir soal dilihat daya diskriminasinya kisi-kisi akhir dijelaskan dalam tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4.9 Kisi-kisi Akhir Instrumen *PsyCap*

Dimensi	Indikator	Gugur	Butir Soal		Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
<i>Self-Efficacy</i>	Melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan		1, 2,3 ,4, 5		6
	Keyakinan individu akan kemampuannya dalam mengarahkan motivasi		4, 6		

<i>Hope</i>	Memiliki rencana-rencana untuk mencapai tujuan	7, 11, 12		6
	Memiliki semangat dan energi untuk mencapai tujuan	8, 9, 10		
<i>Resilience</i>	Bertahan dan bangkit kembali dari pengalaman yang negatif	4, 15, 16, 17	13	6
	Kemampuan meningkatkan hasil yang diinginkan	15, 18		
<i>Optimism</i>	Memaknai kejadian negatif sebagai hasil dari luar dirinya	19, 20		5
	Memaknai kejadian positif sebagai hasil usahanya	23	21, 22, 24	
Total				23

3.5 Analisis Data

3.5.1 Uji Statistik

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data kuantitatif, dikarenakan teknik analisis data kuantitatif dapat digunakan untuk melihat gambaran pengaruh antar variabel. Dalam menganalisa data, digunakan Cronbatch Alpha dengan aplikasi SPSS 25 untuk melihat validitas dan reliabilitas butir soal saat dilakukannya uji coba.

3.5.2 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang ingin diolah berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas menjadi penting karena merupakan syarat apabila data akan diolah dengan analisis regresi. Pengujian normalitas data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan Kolmogorov-sminov.

3.5.3 Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dan linear atau tidak. Dalam uji linearitas, terdapat kriteria pengambilan keputusan untuk mengetahui apabila variabel bebas (x) linear dengan variabel terikat (y) (Rahardjo, 2019).

3.5.4 Uji Korelasi

Uji korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel dalam hal besarnya koefisien korelasi (r) (Rahardjo, 2019). Uji korelasi menunjukkan hubungan timbal balik antara variabel X dan Y (Rangkuti, 2017). Penelitian ini akan melakukan uji korelasi antara *PsyCap* dan *work engagement*, *PsyCap* dan *mindfulness* serta *mindfulness* dan *work engagement*.

3.5.5 Uji Analisis Regresi

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi. Analisis regresi dilakukan untuk mencapai tujuan-tujuan penelitian yang belum dapat diperoleh jika hanya dengan uji korelasi saja, namun analisis regresi dan uji korelasi saling berkaitan (Rangkuti, 2015). Analisis selanjutnya ini untuk mengetahui bagaimana prediksi suatu variabel terhadap variabel lainnya serta bagaimana hubungan sebab akibat antar variabel tersebut (Rangkuti, 2015).

3.5.6 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan regresi dengan langkah-langkah yang dikemukakan oleh Baron dan Kenny (dalam Mackinnon, 2007). Terdapat empat langkah yang akan dilakukan, pertama menguji hubungan variabel bebas dengan mediator yang hasilnya harus signifikan. Kedua, menguji hubungan variabel bebas dan variabel terikat yang hasilnya harus signifikan. Ketiga, menguji hubungan antara variabel mediator dan variabel terikat. Terakhir membuktikan bahwa dampak variabel bebas berkurang setelah dikendalikan oleh mediator.

3.5.7 Hipotesis Statistik

$H_0 : r = 0$ $H_a : r \neq 0$

$H_{0(a)}$: Tidak terdapat pengaruh *Mindfulness* terhadap *work engagement* yang dimediasi oleh *PsyCap* pada karyawan *E-Commerce Startup* di Jakarta

$H_{a(a)}$: Terdapat pengaruh *Mindfulness* terhadap *work engagement* yang dimediasi oleh *PsyCap* pada karyawan *E-Commerce Startup* di Jakarta

$H_{0(b)}$: Tidak terdapat pengaruh *Mindfulness* terhadap *work engagement* pada karyawan *E-Commerce Startup* di Jakarta

$H_{a(b)}$: Terdapat pengaruh *Mindfulness* terhadap *work engagement* pada karyawan *E-Commerce Startup* di Jakarta

$H_{0(c)}$: Tidak terdapat pengaruh *Mindfulness* terhadap *PsyCap* pada karyawan *E-Commerce Startup* di Jakarta

$H_{a(c)}$: Terdapat pengaruh *Mindfulness* terhadap *PsyCap* pada karyawan *E-Commerce Startup* di Jakarta

$H_{0(d)}$: Tidak terdapat pengaruh *PsyCap* terhadap *work engagement* pada karyawan *E-Commerce Startup* di Jakarta

$H_{a(d)}$: Terdapat pengaruh *PsyCap* terhadap *work engagement* pada karyawan *E-Commerce Startup* di Jakarta

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Responden

Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan perusahaan *startup* dibidang *e-commerce*, dengan jumlah responden yang berpartisipasi sebanyak 105 orang. Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan *startup* di jakarta, berusia 22-40 tahun, berjenis kelamin laki-laki atau perempuan serta bekerja di perusahaan *e-commerce startup*.

Bagian ini akan membahas mengenai gambaran responden penelitian berdasarkan usia, jenis kelamin, domisili, pendidikan, perusahaan, penghasilan, jabatan dan lama bekerja. Pemaparan data demografi bertujuan untuk melihat keberagaman dari subjek penelitian. Gambaran karakteristik sebagai berikut:

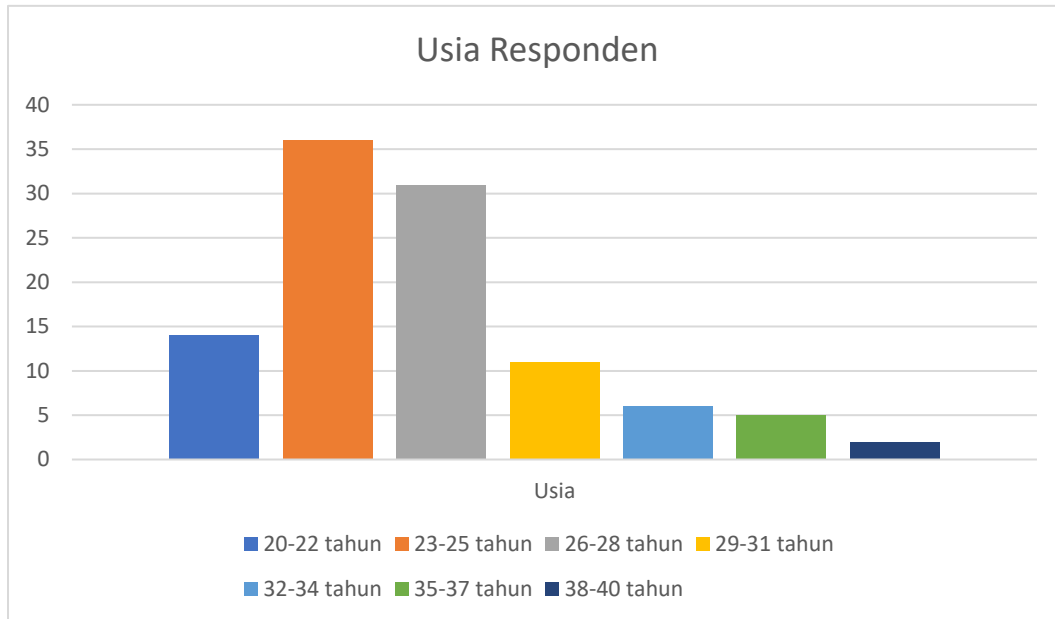
4.1.1 Gambaran Responden Penelitian berdasarkan kategori usia

Gambaran responden berdasarkan kategori usia dijelaskan pada tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1 Distribusi Usia Responden Penelitian

Usia	N	Presentase
20-22 tahun	14	13,3%
23-25 tahun	36	34,3%
26-28 tahun	31	29,5%
29-31 tahun	11	10,5%
32-34 tahun	6	5,7%
35-37 tahun	5	4,8%
38-40 tahun	2	1,9%
Total	105	100%

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui proporsi responden penelitian dalam bentuk persentase, responden berusia 23-25 tahun memiliki persentase tertinggi yaitu sebesar 34,3% (36 orang) dan responde berusia 38-40 tahun memiliki persentase terendah sebesar 1.9% (2 orang). Berikut penggambaran usia responden dalam grafik 4.1:

Grafik 4.1 Proporsi Responden Berdasarkan Kategori Usia

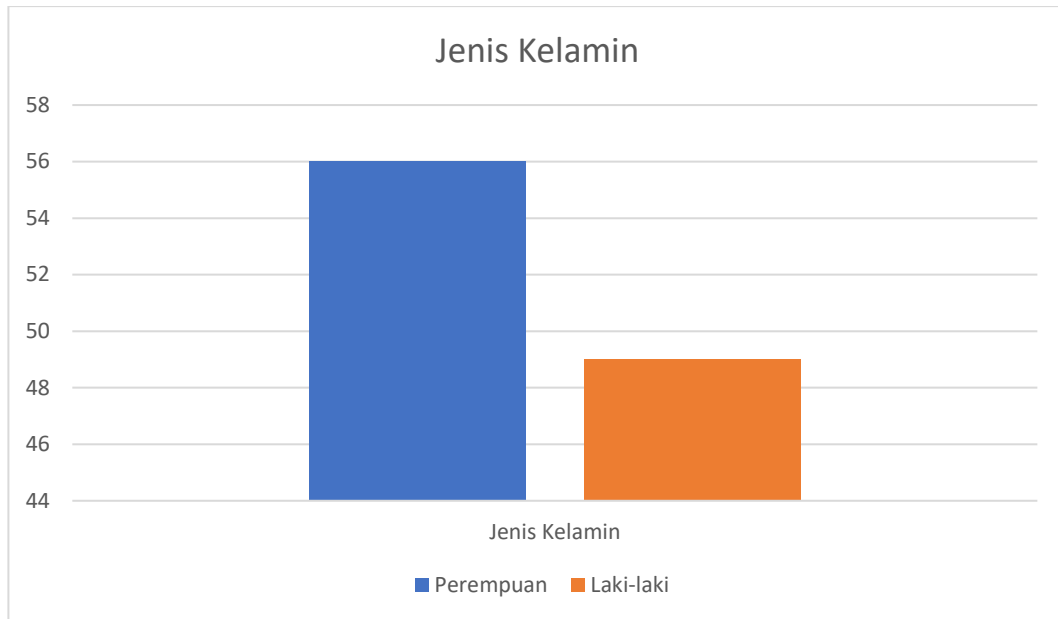
4.1.2 Gambaran Responden Penelitian berdasarkan Kategori Jenis Kelamin

Gambaran responden berdasarkan kategori jenis kelamin dijelaskan pada tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2 Distribusi Jenis Kelamin Responden Penelitian

Domisili	N	Presentase
Perempuan	56	53.3%
Laki-laki	49	46.7%
Total	105	100%

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa jumlah responden penelitian laki-laki dan perempuan tidak berbeda jauh terdiri dari jenis kelamin perempuan sebesar 53.3% (56 orang) dan laki-laki sebesar 46,7% (49 orang). Berikut penggambaran usia responden dalam diagram proporsi 4.2:

Grafik 4.2 Proporsi Responden Berdasarkan Kategori Jenis Kelamin

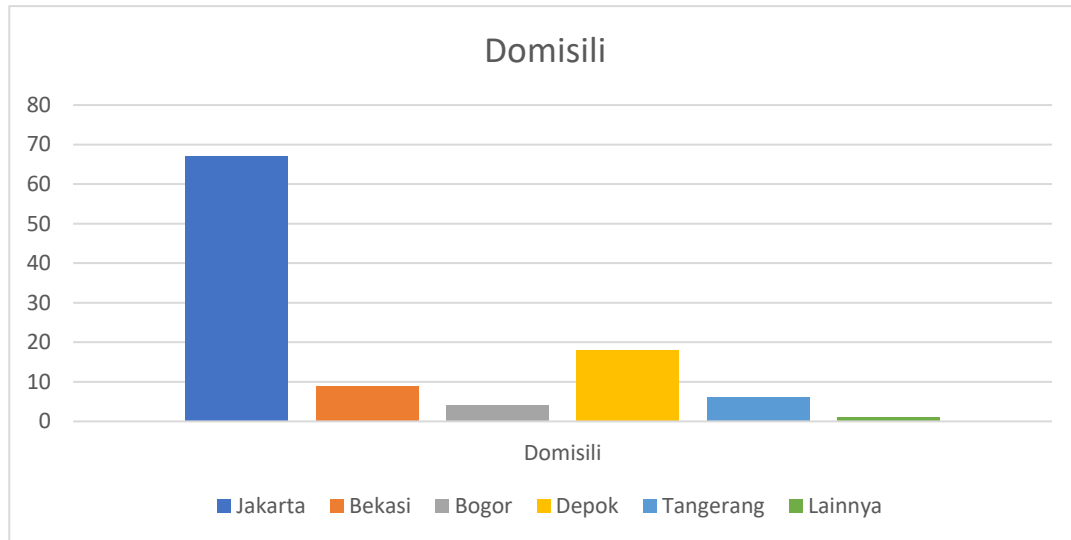
4.1.3 Gambaran Responden Penelitian berdasarkan domisili

Gambaran responden berdasarkan kategori domisili dijelaskan pada tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3 Distribusi Domisili Responden Penelitian

Domisili	N	Presentase
Jakarta	67	63,8%
Bekasi	9	8,6%
Bogor	4	3,8%
Depok	18	17,1%
Tangerang	6	5,7%
Lainnya	1	1%
Total	105	100%

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa domisili responden terbesar adalah 64,8% (67 orang) responden berdomisili di Jakarta dan 1% (1 orang) berdomisili di daerah Yogyakarta. Berikut gambaran domisili responden dalam garfik 4.3:

Grafik 4.3 Proporsi Responden Berdasarkan Kategori Domisili

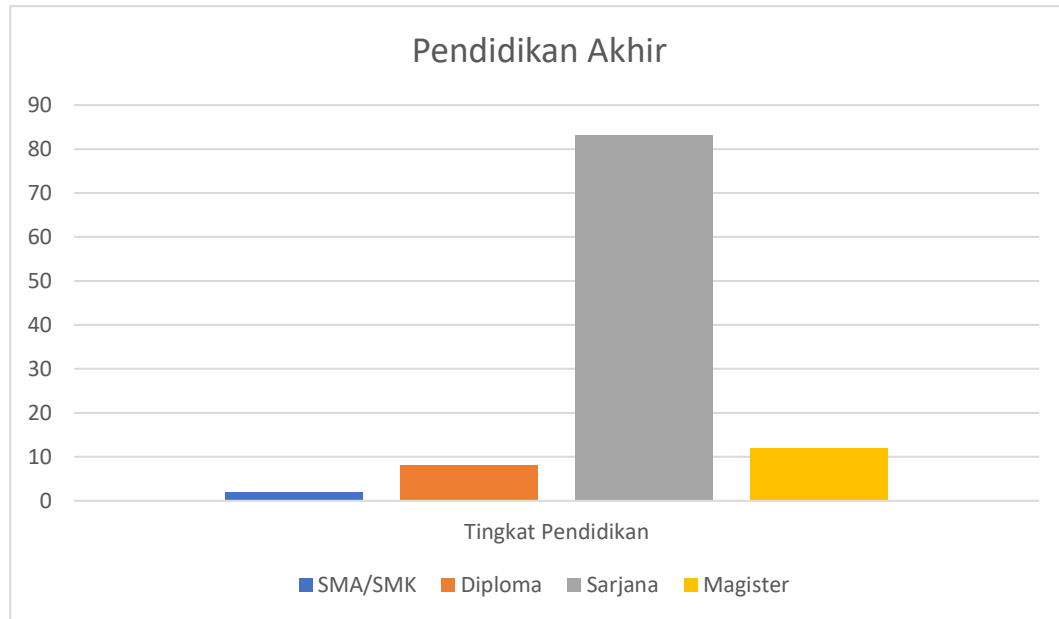
4.1.4 Gambaran Responden Penelitian berdasarkan pendidikan

Gambaran responden berdasarkan kategori pendidikan akhir dijelaskan pada tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4 Distribusi Pendidikan Akhir Responden Penelitian

Pendidikan Akhir	N	Presentase
SMA/SMK	2	1,9%
Diploma	8	7,6%
Sarjana	83	79%
Magister	12	11,4%
Total	105	100%

Berdasarkan tabel 4.4, responden dengan pendidikan akhir sarjana sebesar 79% (83 orang) dan jumlah terendah responden dengan pendidikan akhir SMA/SMK sebesar 1,9% (2 orang). Berikut gambaran pendidikan akhir responden dalam grafik 4.4:

Grafik 4.4 Proporsi Responden Berdasarkan Kategori Pendidikan Akhir

4.1.5 Gambaran Responden Berdasarkan Perusahaan

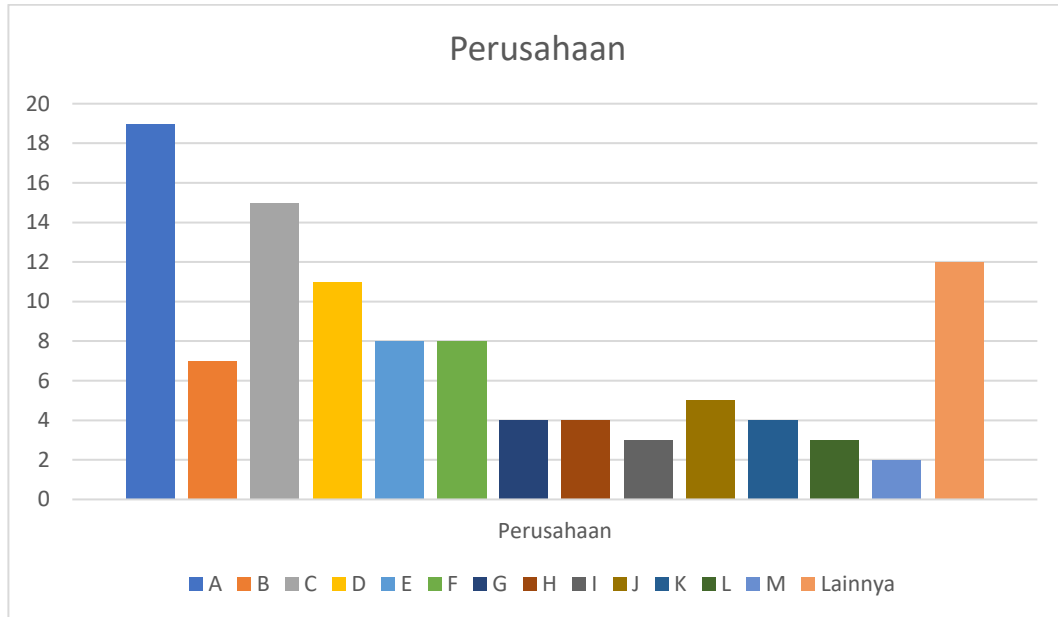
Gambaran responden berdasarkan kategori perusahaan *e-commerce startup* dijelaskan pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5 Distribusi Perusahaan Responden Penelitian

Perusahaan	N	Presentase
A	19	18.1%
B	7	6.7%
C	15	14.3%
D	11	10.5%
E	8	7.6%
F	8	7.6%
G	4	3.8%
H	4	3.8%
I	3	2.9%
J	5	4.8%
K	4	3.8%
L	3	2.9%
M	2	1.9%
Lainnya	12	11.4%
Total	105	100%

Berdasarkan tabel 4.5, responden terbanyak berasal dari perusahaan A sebesar 18.1% (19 orang) dan perusahaan paling sedikit terwakili dari perusahaan M sebesar 1.9% (2 orang). Berikut gambaran perusahaan responden dalam grafik 4.5:

Grafik 4.5 Proporsi Responden Berdasarkan Kategori Perusahaan



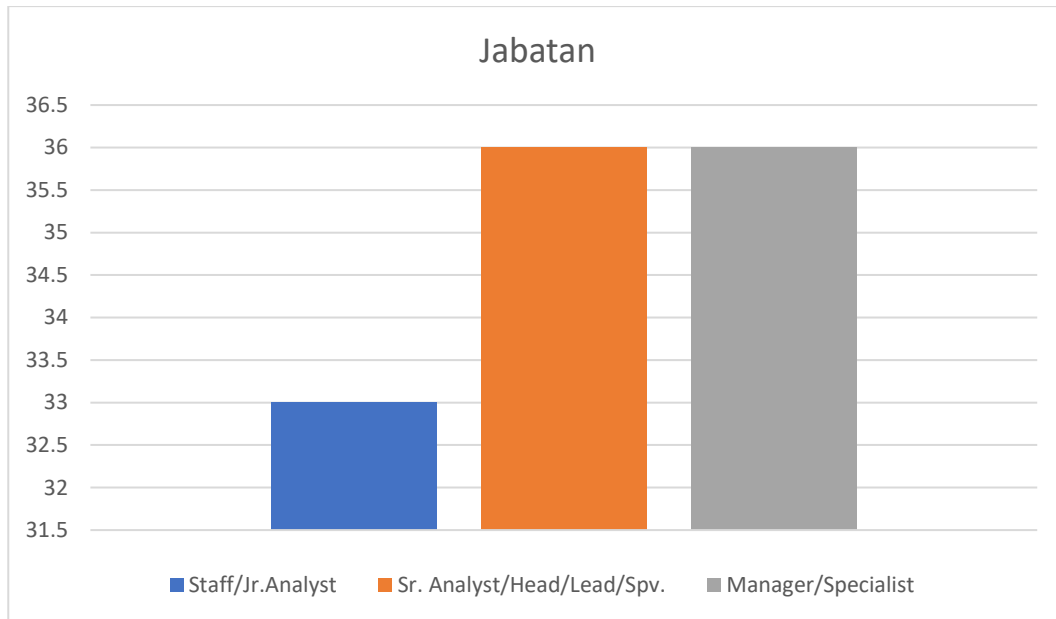
4.1.6 Gambaran Responden Berdasarkan Jabatan

Gambaran responden berdasarkan kategori jabatan dijelaskan pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6 Distribusi Jabatan Responden Penelitian

Lama Bekerja	N	Presentase
<i>Staff/Junior Analyst</i>	33	31.4%
<i>Senior Analyst/ Head/ Lead/Supervisor</i>	36	34.3%
<i>Manager/Specialist</i>	36	34.3%
Total	105	100%

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui persentase responden terbesar menjabat sebagai *senior analyst/head/lead/supervisor* dan *manager/specialist* sebesar 34.3% (36 orang) dan jabatan *staff/junior analyst* sebesar 31.4% (33 orang). Berikut gambaran responden berdasarkan dengan jabatan dalam grafik 4.6:

Grafik 4.6 Proporsi Responden Berdasarkan Kategori Jabatan

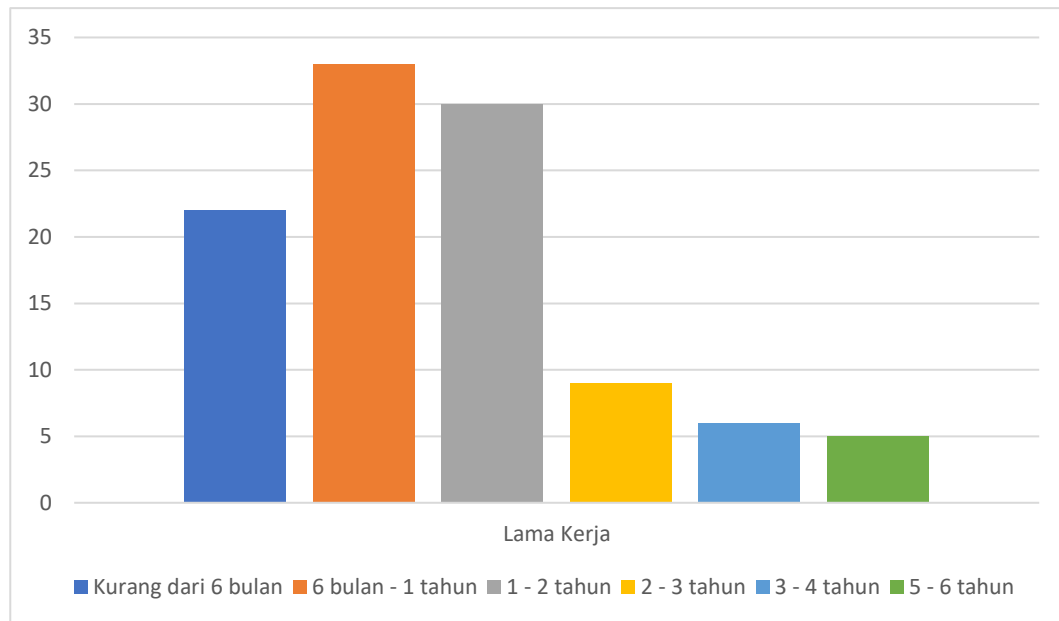
4.1.7 Gambaran Responden Berdasarkan Durasi Lama Bekerja

Gambaran responden berdasarkan kategori lama bekerja dijelaskan pada tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7 Distribusi Lama Kerja Responden Penelitian

Lama Bekerja	N	Presentase
Kurang dari 6 bulan	22	21%
6 bulan – 1 tahun	33	31.4%
1-2 tahun	30	28.6%
2-3 tahun	9	8.6%
3-4 tahun	6	5.7%
5-6 tahun	5	4.8%
Total	105	100%

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui persentase lama kerja responden terbanyak adalah selama 6 bulan-1 tahun sebesar 31.4% (33 orang) dan persentase paling rendah responden yang bekerja selama 5-6 tahun sebesar 4.8% (5 orang). Berikut gambaran responden berdasarkan dengan lama bekerja dalam grafik 4.7:

Grafik 4.7 Proporsi Responden Berdasarkan Kategori Lama Bekerja

4.2 Prosedur Penelitian

4.2.1 Persiapan Penelitian

Persiapan dimulai dengan pencarian topik penelitian, peneliti memiliki ketertarikan pada isu-isu yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia dan perusahaan *startup* di Indonesia. Selanjutnya peneliti mencoba mencari fenomena yang lebih spesifik mengenai kedua topik tersebut ditemukan bahwa terdapat fenomena bahwa karyawan *startup* berbeda dengan perusahaan yang sudah stabil, karena adanya karakteristik perusahaan *startup* yang dinamis, masih belum stabil dan struktur organisasi yang masih berkembang maka karyawan mengalami tantangan yang berbeda dengan karyawan di perusahaan yang sudah stabil. Kemudian terdapat *gap* penelitian dimana populasi belum menjadi banyak subjek penelitian, peneliti melihat adanya potensi pertumbuhan perusahaan *startup* di Indonesia karena banyaknya dukungan pemerintah. Setelah menentukan fenomena, peneliti kembali memperdalam kajian literatur mengenai perusahaan *startup* salah satunya melalui hasil survey Bekraf (2018) ditemukan bahwa permasalahan besar yang dialami oleh *startup* adalah pendanaan dan sumber daya manusia.

Setelah mendapatkan beberapa referensi mengenai konstruk psikologi dalam bidang PIO, akhirnya peneliti memustuskan untuk melakukan penelitian mengenai *work engagement* dengan pertimbangan bahwa *work engagement* memengaruhi performa dan hasil perusahaan secara langsung. Selanjutnya, peneliti menetapkan *mindfulness* sebagai variabel independen dan *PsyCap* sebagai variabel mediator hubungan tersebut. Kemudian peneliti melakukan konsultasi dengan dosen pembimbing, peneliti mendapatkan persetujuan dan arahan lebih lanjut dari dosen pembimbing utama. Kemudian peneliti mempelajari literatur yang berkaitan dengan variabel yang diangkat serta mencari alat ukur yang sesuai, teori utama dalam penelitian ini adalah *Job resource and demand model* dalam *work engagement* yang dikembangkan oleh Schaufeli dan Bakker (2004), *Psychological Capital* yang dikembangkan oleh Fred Luthans, Youssef dan Avolio (2007) serta *mindfulness* oleh Brown dan Ryan (2003).

Alat ukur UWES, MAAS dan PCQ yang digunakan dalam penelitian ini merupakan *open source* dimana peneliti memperbolehkan penggunaan alat ukur secara gratis dan terbuka dengan beberapa syarat. Kemudian dilakukan proses adaptasi dengan alur translasi dan *expert judgment* oleh dosen ahli di bidang PIO, dosen pembimbing 1 dan dosen pembimbing 2. Selanjutnya dilakukan ujicoba menggunakan *google form* yang disebar melalui pesan pribadi kepada karyawan-karyawan *startup*. Hasil akhir uji coba dihitung menggunakan SPSS 25 dan menghasilkan 1 butir gugur dari kuesioner PCQ.

4.2.2 Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian dimulai dengan peneliti berusaha menghubungi perusahaan-perusahaan *startup* untuk mendapatkan izin. Perusahaan-perusahaan yang dihubungi oleh peneliti tidak memberikan izin pada peneliti. Alasan yang diberikan diantaranya karena perusahaan tidak mengizinkan ada data yang diambil karena perusahaan memiliki kompetitor serta perusahaan belum memiliki prosedur untuk pengambilan data sehingga belum diperbolehkan untuk mengambil data.

Peneliti selanjutnya menghubungi subjek melalui sebuah *online platform* yang digunakan oleh pekerja yaitu *Linkedin*. Selama bulan Juli peneliti mengirimkan *google*

form melalui pesan personal kepada orang-orang yang bekerja di perusahaan *startup* berdasarkan profilnya. Selama satu bulan, peneliti mengirim kurang lebih 800 subjek dan mendapatkan 105 responden. Setelah mendapatkan data tersebut peneliti melakukan pengolahan data.

4.3 Hasil Analisis Data Penelitian

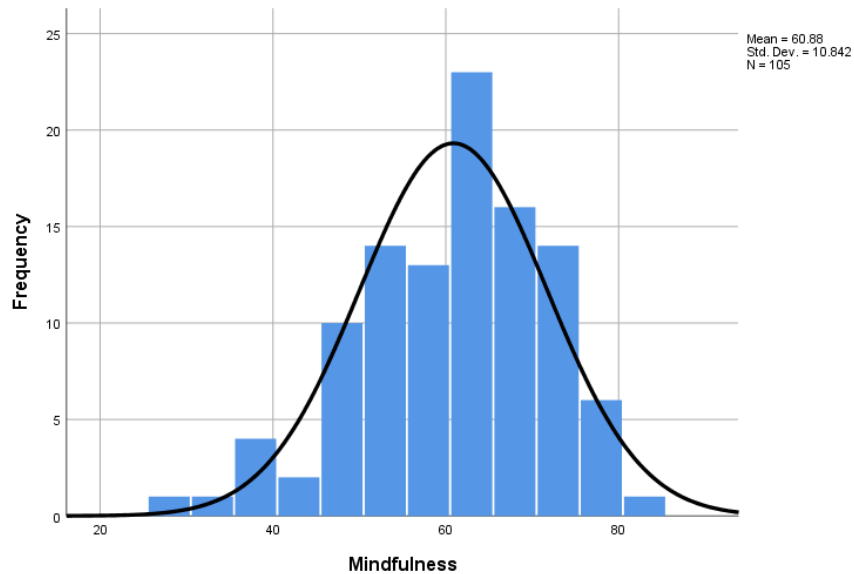
4.3.1 Variabel *Mindfulness*

Data deskriptif *mindfulness* pada 105 responden dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini:

Tabel 4.8 Data Deskriptif *Mindfulness*

Statistik	Nilai pada Output
Mean	60.88
Median	63
Standar Deviasi	10.842
Varians	117.552
Range	54
Nilai Minimum	28
Nilai Maksimun	82
Sum	6392
Skewness	-0.571
Kurtosis	0.149

Berdasarkan tabel 4.8 tersebut, diketahui bahwa variabel *mindfulness* memiliki mean sebesar 60.88, median sebesar 63, standar deviasi sebesar 10.84, varians sebesar 117.552, range sebesar 54, nilai maksimum sebesar 82, nilai minimum sebesar 28, jumlah total sebesar 6392, skewness sebesar -0.571 dan kurtosis sebesar 0.149. Distribusi data dalam kurva normal dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut:



Gambar 4.1 Distribusi Data dalam Kurva Normal Variabel *Mindfulness*

4.3.2 Variabel *PsyCap*

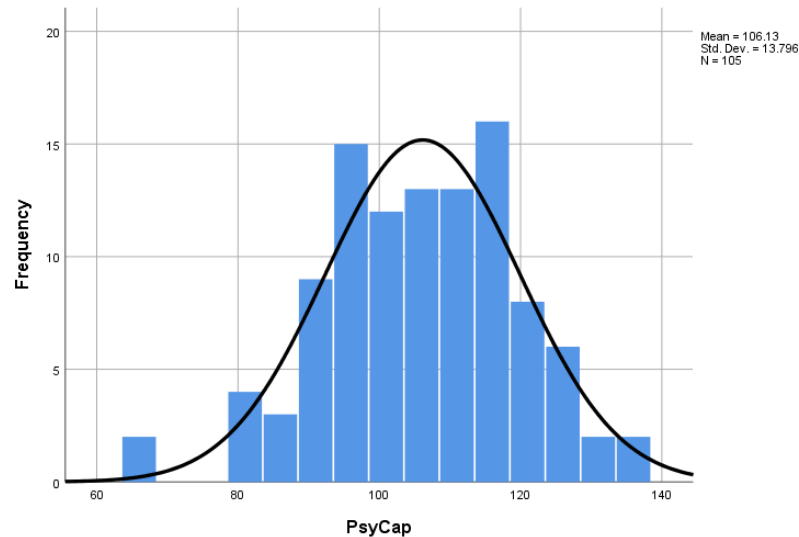
Data deskriptif *PsyCap* pada 105 responden dapat dilihat pada tabel 4.9 Berikut ini:

Tabel 4.9 Data Deskriptif *PsyCap*

Statistik	Nilai pada Output
Mean	106.13
Median	106
Standar Deviasi	13.796
Varians	190.328
Range	71
Nilai Minimum	66
Nilai Maksimun	137
Sum	11144
Skewness	-0.274
Kurtosis	0.123

Berdasarkan tabel 4.9 tersebut, diketahui bahwa variabel *PsyCap* memiliki mean sebesar 106.13, median sebesar 106, standar deviasi sebesar 13.796, varians sebesar 190.328, range sebesar 71, nilai maksimum sebesar 137, nilai minimum sebesar

66, jumlah total sebesar 11144, skewness sebesar -0.274 dan kurtosis sebesar 0.123. Distribusi data dalam kurva normal dapat dilihat pada gambar 4.2 berikut:



Gambar 4.2 Distribusi Data dalam Kurva Normal Variabel *PsyCap*

4.3.3 Variabel *Work Engagement*

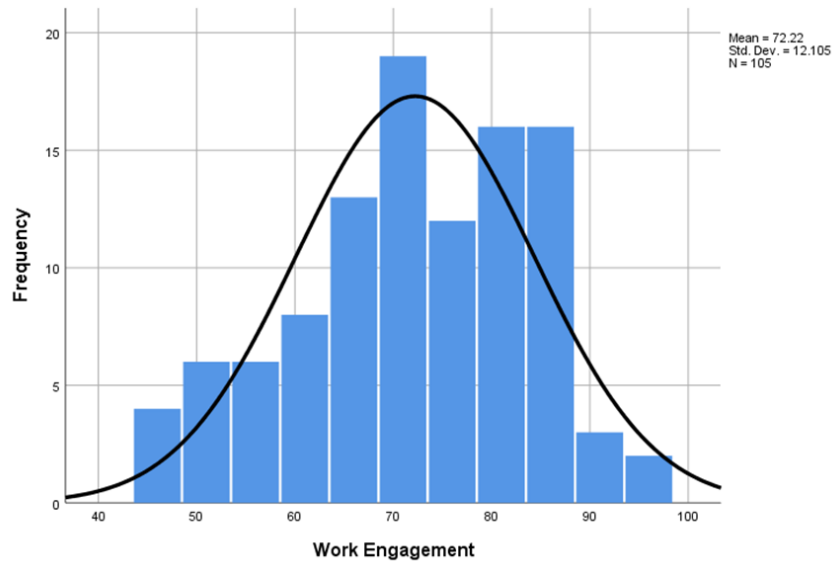
Data deskriptif *work engagement* pada 105 responden dapat dilihat pada tabel

4.10 Berikut ini:

Tabel 4.10 Data Deskriptif *Work Engagement*

Statistik	Nilai pada Output
Mean	72.22
Median	72
Standar Deviasi	12.105
Varians	146.538
Range	52
Nilai Minimum	46
Nilai Maksimun	98
Sum	7583
Skewness	-0.368
Kurtosis	-0.467

Berdasarkan tabel 4.10 tersebut, diketahui bahwa variabel *work engagement* memiliki mean sebesar 72.22, median sebesar 72, standar deviasi sebesar 12.105, varians sebesar 146.538, range sebesar 52, nilai maksimum sebesar 98, nilai minimum sebesar 46, jumlah total sebesar 7583, skewness sebesar -0.368 dan kurtosis sebesar -0.467. Distribusi data dalam kurva normal dapat dilihat pada gambar 4.3 berikut:



Gambar 4.3 Distribusi Data dalam Kurva Normal Variabel *Work Engagement*

4.3.4 Analisis Data Demografis

4.3.4.1 Gambaran *Mindfulness*, *PsyCap* dan *Work Engagement* Berdasarkan Usia

Gambaran *mindfulness* responden penelitian berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.11 Gambaran *Mindfulness* Berdasarkan Usia

Usia	N	%	Mean	SD
20-22 tahun	14	13.3%	58	14
23-25 tahun	36	34.3%	61	10
26-28 tahun	31	29.5%	63	10
29-31 tahun	11	10.5%	61	11
32-34 tahun	6	5.7%	52	11
35-37 tahun	5	4.8%	62	12
38-40 tahun	2	1.9%	66	9
Total	105	100%		

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui bahwa kelompok usia 38-40 tahun memiliki mean tertinggi yaitu 66 dan kelompok 32-34 tahun memiliki mean terendah yaitu 52. Selanjutnya gambaran *PsyCap* responden penelitian berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4.12 Gambaran *PsyCap* Berdasarkan Usia

Usia	N	%	Mean	SD
20-22 tahun	14	13.3%	103	16
23-25 tahun	36	34.3%	105	15
26-28 tahun	31	29.5%	109	12
29-31 tahun	11	10.5%	102	17
32-34 tahun	6	5.7%	109	10
35-37 tahun	5	4.8%	113	10
38-40 tahun	2	1.9%	117	1
Total	105	100%		

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa kelompok usia 38-40 tahun memiliki mean tertinggi sebesar 117 dan kelompok 29-31 tahun memiliki mean terendah sebesar 102. Selanjutnya gambaran *work engagement* responden penelitian berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.13 sebagai berikut:

Tabel 4.13 Gambaran *Work Engagement* Berdasarkan Usia

Usia	N	%	Mean	SD
20-22 tahun	14	13.3%	71	11
23-25 tahun	36	34.3%	69	14
26-28 tahun	31	29.5%	73	11
29-31 tahun	11	10.5%	74	12
32-34 tahun	6	5.7%	79	5
35-37 tahun	5	4.8%	78	7
38-40 tahun	2	1.9%	88	4
Total	105	100%		

Berdasarkan tabel 4.13 diketahui bahwa kelompok usia 38-40 tahun memiliki mean tertinggi yaitu 88 dan kelompok usia 23-25 tahun memiliki mean terendah sebesar 69.

4.3.4.2 Gambaran *Mindfulness*, *PsyCap* dan *Work Engagement* Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran *mindfulness* responden penelitian berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.14 sebagai berikut:

Tabel 4.14 Gambaran *Mindfulness* Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	N	%	Mean	SD
Perempuan	56	53.3%	60	10
Laki-laki	48	46.7%	61	11
Total	105	100%		

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui bahwa perempuan yang memiliki mean skor yang tidak berbeda secara signifikan. Selanjutnya gambaran *PsyCap* responden penelitian berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.15 sebagai berikut:

Tabel 4.15 Gambaran *PsyCap* Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	N	%	Mean	SD
Perempuan	56	53.3%	103	14
Laki-laki	48	46.7%	109	13
Total	105	100%		

Berdasarkan tabel 4.15 diketahui bahwa perempuan memiliki mean skor *PsyCap* sebesar 103 dan laki-laki memiliki mean skor 109. Selanjutnya gambaran *work engagement* responden penelitian berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.16 sebagai berikut:

Tabel 4.16 Gambaran *Work Engagement* Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	N	%	Mean	SD
Perempuan	56	53.3%	69	12
Laki-laki	48	46.7%	76	12
Total	105	100%		

Berdasarkan tabel 4.16 diketahui bahwa laki-laki memiliki mean skor sebesar 76 dan perempuan memiliki mean sebesar 69.

4.3.4.3 Gambaran *Mindfulness*, *PsyCap* dan *Work Engagement* Berdasarkan Pendidikan

Gambaran *mindfulness* responden penelitian berdasarkan pendidikan akhir dapat dilihat pada tabel 4.17 sebagai berikut:

Tabel 4.17 Gambaran *Mindfulness* Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Akhir	N	Presentase	Mean	SD
SMA/SMK	2	1.9%	59	1
Diploma	8	7.6%	66	10
Sarjana	83	79%	61	11
Magister	12	11.4%	58	13
Total	105	100%		

Berdasarkan tabel 4.17 diketahui bahwa kelompok pendidikan diploma memiliki mean skor tertinggi yaitu 66 dan kelompok magister memiliki mean skor terendah sebesar 58. Gambaran *PsyCap* responden penelitian berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.18 sebagai berikut:

Tabel 4.18 Gambaran *PsyCap* Berdasarkan Pendidikan Akhir

Pendidikan Akhir	N	Presentase	Mean	SD
SMA/SMK	2	1.9%	110	8
Diploma	8	7.6%	109	12
Sarjana	83	79%	105	14
Magister	12	11.4%	109	16
Total	105	100%		

Berdasarkan tabel 4.18 diketahui bahwa mean skor tertinggi dimiliki magister dan diploma sebesar 109 dan terendah dimiliki oleh sarjana sebesar 105. Gambaran *work engagement* responden penelitian berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.19 sebagai berikut:

Tabel 4.19 Gambaran *Work Engagement* Berdasarkan Pendidikan Akhir

Pendidikan Akhir	N	Presentase	Mean	SD
SMA/SMK	2	1.9%	78	11
Diploma	8	7.6%	72	10
Sarjana	83	79%	71	13
Magister	12	11.4%	78	8
Total	105	100%		

Berdasarkan tabel 4.19 dapat diketahui bahwa mean skor tertinggi dimiliki oleh magister dan SMA/SMK serta mean skor terendah dimiliki oleh kelompok sarjana.

4.3.4.4 Gambaran *Mindfulness*, *PsyCap* dan *Work Engagement* Berdasarkan Jabatan

Gambaran *mindfulness* responden penelitian berdasarkan jabatan dapat dilihat pada tabel 4.20 sebagai berikut:

Tabel 4.20 Gambaran *Mindfulness* Berdasarkan Jabatan

Jabatan	N	Presentase	Mean	SD
<i>Staff/Junior Analyst</i>	33	31.4%	60	12
<i>Senior Analyst/ Head/ Lead/Supervisor</i>	36	34.3%	63	10
<i>Manager/Specialist</i>	36	34.3%	60	11
Total	105	100%		

Berdasarkan tabel 4.20 dapat diketahui bahwa karyawan dengan jabatan *senior analyst/ head/ lead/supervisor* memiliki mean skor sebesar 63 serta *staff/junior analyst* dan *manager/specialist* memiliki mean skor sebesar 60. Gambaran *psycap* responden penelitian berdasarkan jabatan dapat dilihat pada tabel 4.21 sebagai berikut:

Tabel 4.21 Gambaran *PsyCap* Berdasarkan Jabatan

Jabatan	N	Presentase	Mean	SD
<i>Staff/Junior Analyst</i>	33	31.4%	104	16
<i>Senior Analyst/ Head/ Lead/Supervisor</i>	36	34.3%	106	12
<i>Manager/Specialist</i>	36	34.3%	108	14
Total	105	100%		

Berdasarkan tabel 4.21 diketahui bahwa mean skor tertinggi dimiliki oleh *manager/specialist* sebesar 108 dan *staff/junior analyst* memiliki mean skor sebesar 104. Gambaran *work engagement* responden penelitian berdasarkan jabatan dapat dilihat pada tabel 4.22 sebagai berikut:

Tabel 4.22 Gambaran *Work Engagement* Berdasarkan Jabatan

Jabatan	N	Presentase	Mean	SD
<i>Staff/Junior Analyst</i>	33	31.4%	69	13
<i>Senior Analyst/ Head/ Lead/Supervisor</i>	36	34.3%	72	13
<i>Manager/Specialist</i>	36	34.3%	75	10
Total	105	100%		

Berdasarkan tabel 4.22 diketahui bahwa *manager/specialist* memiliki mean skor tertinggi yaitu 75 dan *staff/junior analyst* memiliki mean skor terendah yaitu 69.

4.3.4.5 Gambaran *Mindfulness*, *PsyCap* dan *Work Engagement* Berdasarkan Lama Kerja

Gambaran *mindfulness* responden penelitian berdasarkan lama kerja dapat dilihat pada tabel 4.23 sebagai berikut:

Tabel 4.23 Gambaran *Mindfulness* Berdasarkan Lama Kerja Karyawan

Lama Kerja	N	Presentase	Mean	SD
Kurang dari 6 bulan	22	21%	58	13
6 bulan – 1 tahun	33	31.4%	62	8
1-2 tahun	30	28.6%	60	13
2-3 tahun	9	8.6%	67	8
3-4 tahun	6	5.7%	62	10
5-6 tahun	5	4.8%	58	12
Total	105	100%		

Berdasarkan tabel 4.23 diketahui bahwa kelompok karyawan yang sudah bekerja selama 2-3 tahun memiliki skor mean tertinggi yaitu 67 dan kelompok kurang dari 6 bulan dan 5-6 tahun terendah sebesar 58. Gambaran *PsyCap* responden penelitian berdasarkan lama kerja dapat dilihat pada tabel 4.24 sebagai berikut:

Tabel 4.24 Gambaran *PsyCap* Berdasarkan Lama Kerja Karyawan

Lama Kerja	N	Presentase	Mean	SD
Kurang dari 6 bulan	22	21%	101	14
6 bulan – 1 tahun	33	31.4%	107	16
1-2 tahun	30	28.6%	107	13
2-3 tahun	9	8.6%	110	9
3-4 tahun	6	5.7%	109	11
5-6 tahun	5	4.8%	110	9
Total	105	100%		

Berdasarkan tabel 4.24 diketahui bahwa karyawan yang sudah bekerja selama 2-3 tahun dan 5-6 tahun memiliki mean skor sebesar 110 dan kurang dari 6 bulan sebesar 101. Gambaran *work engagement* responden penelitian berdasarkan lama kerja dapat dilihat pada tabel 4.25 sebagai berikut:

Tabel 4.25 Gambaran *Work Engagement* Berdasarkan Lama Kerja Karyawan

Lama Kerja	N	Presentase	Mean	SD
Kurang dari 6 bulan	22	21%	71	12
6 bulan – 1 tahun	33	31.4%	72	14
1-2 tahun	30	28.6%	72	11
2-3 tahun	9	8.6%	75	10
3-4 tahun	6	5.7%	75	13
5-6 tahun	5	4.8%	75	9
Total	105	100%		

Berdasarkan tabel 4.25 diketahui bahwa mean skor karyawan yang sudah bekerja selama 2-3 tahun, 3-4 tahun dan 5-6 tahun sebesar 75 dan karyawan yang bekerja kurang dari 6 bulan sebesar 71.

4.3.5 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memperlihatkan apakah penyebaran data penelitian normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Chi Square* dengan bantuan SPSS 25. Kaidah yang digunakan yaitu jika $p > 0,05$ maka penyebaran data dikatakan normal. Hasil uji normalitas ketiga variabel dalam tabel 4.26 berikut:

Tabel 4.26 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp. Sig	α	Intepretasi
<i>Mindfulness</i>	0.099	0,05	Berdistribusi Normal
<i>PsyCap</i>	0.813	0.05	Berdistribusi Normal
<i>Work Engagement</i>	0.969	0,05	Berdistribusi Normal

Berdasarkan tabel 4.26 dapat diketahui bahwa variabel *mindfulness* memiliki asymp. Sig 0.099 yang berarti lebih besar dari 0.05, maka berdistribusi normal. Selanjutnya variabel *PsyCap* memiliki asymp. Sig 0.813 yang berarti lebih besar dari 0.05, maka berdistribusi normal. Variabel *work engagement* memiliki asymp. Sig sebesar 0.969 yang berarti lebih besar dari 0.05, maka berdistribusi normal.

4.3.6 Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dan linear atau tidak. Dalam uji linearitas, kedua variabel dikatakan linear jika output nilai $p < \alpha$, yang mana ($\alpha = 0,05$). Perhitungan menggunakan SPSS 25.

4.3.6.1 Uji linearitas *mindfulness* dan *work engagement*

Hasil perhitungan uji linearitas variabel *mindfulness* dengan *work engagement* dijelaskan pada tabel 4.27 sebagai berikut:

Tabel 4.27 Hasil Uji Linearitas *Mindfulness* dan *Work Engagement*

Variabel	P	α	Intepretasi
<i>Mindfulness</i>	0.307	0,05	Tidak Linear
<i>Work Engagement</i>			

Nilai signifikansi antara variabel *mindfulness* dengan *work engagement* adalah sebesar 0,307 yang mana lebih besar dari 0,05, maka dapat dikatakan kedua variabel tersebut tidak linear.

4.3.6.2 Uji linearitas *PsyCap* dan *work engagement*

Hasil perhitungan uji linearitas variabel *PsyCap* dengan *work engagement* dijelaskan pada tabel 4.28 sebagai berikut:

Tabel 4.28 Hasil Uji Linearitas *PsyCap* dan *Work Engagement*

Variabel	P	α	Intepretasi
<i>PsyCap</i>	0.00	0,05	Linear
<i>Work Engagement</i>			

Nilai signifikansi antara variabel *PsyCap* dengan *work engagement* adalah sebesar 0,00 yang mana lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan kedua variabel tersebut linear.

4.3.6.3 Uji linearitas *mindfulness* dan *PsyCap*

Hasil perhitungan uji linearitas variabel *mindfulness* dengan *PsyCap* dijelaskan pada tabel 4.29 sebagai berikut:

Tabel 4.29 Hasil Uji Linearitas *Mindfulness* dan *Work Engagement*

Variabel	P	α	Intepretasi
<i>Mindfulness</i>	0.05	0,05	Linear
<i>PsyCap</i>			

Nilai signifikansi antara variabel *mindfulness* dengan *PsyCap* adalah sebesar 0,05 yang mana sama dengan 0,05, maka dapat dikatakan kedua variabel tersebut linear.

4.3.7 Uji Korelasi

Uji korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel dalam hal besarnya koefisien korelasi (r). Pengujian korelasi antara variabel *mindfulness*, *PsyCap* dan *work engagement*, peneliti menggunakan *Pearson Product Moment* menggunakan aplikasi SPSS 25. Hasil perhitungan untuk mengetahui adanya korelasi dijelaskan pada tabel 4.30 berikut:

Tabel 4.30 Hasil Uji Korelasi

Variabel	<i>Mindfulness</i>	<i>PsyCap</i>
<i>Mindfulness</i>	1	
<i>PsyCap</i>	0,45	1
<i>Work engagement</i>	0,287	0,00

Berdasarkan hasil perhitungan uji korelasi pada variabel *mindfulness* dan *work engagement*, diketahui bahwa nilai ρ (Sig.) adalah 0,287 lebih besar dari α (0,05), maka variabel *mindfulness* dan *work engagement* tidak berkorelasi signifikan. Hasil perhitungan uji korelasi pada variabel *mindfulness* dan *PsyCap*, diketahui bahwa nilai ρ (Sig.) adalah 0,45 lebih kecil dari α (0,05), maka variabel *mindfulness* dan *PsyCap* berkorelasi signifikan. Serta, perhitungan uji korelasi pada variabel *PsyCap* dan *work engagement*, diketahui bahwa nilai ρ (Sig.) adalah 0,00 lebih kecil dari α (0,05), maka variabel *PsyCap* dan *work engagement* berkorelasi signifikan.

4.3.8 Uji Hipotesis

4.3.8.1 Pengaruh *Mindfulness* terhadap *Work Engagement* dimediasi oleh *Psychological Capital* pada Karyawan Startup

Tujuan utama penelitian ini adalah mengetahui pengaruh *mindfulness* terhadap *work engagement* yang dimediasi oleh *psychological capital* pada karyawan startup. Dengan demikian, $H_{0(a)}$ dalam penelitian ini adalah tidak terdapat pengaruh *mindfulness* terhadap *work engagement* yang dimediasi oleh *psychological capital* pada karyawan startup. $H_{a(a)}$ dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh *mindfulness* terhadap *work engagement* yang dimediasi oleh *psychological capital* pada karyawan startup. Maka pengujian hipotesis mengikuti alur analisis regresi mediasi oleh Baron dan Kenny (1986). Langkah-langkah sebagai berikut (1) peneliti harus memastikan terdapat pengaruh *mindfulness* terhadap *work engagement*, (2) terdapat pengaruh *mindfulness* terhadap *PsyCap*, (3) terdapat pengaruh *PsyCap* terhadap *work engagement* dan (4) terdapat hubungan tidak langsung *mindfulness* dan *work engagement* yang dimediasi oleh *PsyCap* (Baron, et al., 1986).

Hasil perhitungan korelasi menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *mindfulness* dan *work engagement* yang berarti tidak ada pengaruh

diantara kedua variabel tersebut, sehingga proses analisis mediasi tidak dapat dilanjutnya. Dengan demikian, $H_{0(a)}$ diterima yakni tidak terdapat pengaruh *mindfulness* terhadap *work engagement* yang dimediasi oleh *psychological capital* pada karyawan *startup*. Hasil ini juga menjawab hipotesis turunan, $H_{0(b)}$ diterima yang berarti tidak terdapat pengaruh *mindfulness* terhadap *work engagement* pada karyawan *startup*.

4.3.8.2 Pengaruh *Mindfulness* terhadap *Psychological Capital* pada Karyawan *Startup*

Penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui pengaruh *mindfulness* terhadap *PsyCap*. Dengan demikian, $H_{0(c)}$ dalam penelitian ini adalah tidak terdapat pengaruh *mindfulness* terhadap *psychological capital* pada karyawan *startup*. $H_{a(c)}$ dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh *mindfulness* terhadap *psychological capital* pada karyawan *startup*. Selanjutnya, untuk memenuhi tujuan tersebut dilakukan analisis regresi linier. Analisis regresi satu prediktor yang terdapat satu variabel bebas yang memprediksi satu variabel terikat. Kriteria pengujian terdapat hubungan kausalitas adalah jika nilai F hitung $>$ F tabel dan $p < 0,05$. Hasil dari perhitungan uji signifikansi keseluruhan ANOVA dijelaskan pada tabel 4.31 berikut:

Tabel 4.31 Hasil Anova *Mindfulness* dan *PsyCap*

Variabel	Fhitung	Ftabel	P(sig)
<i>Mindfulness</i> dan <i>PsyCap</i>	4,137	3,93	0,045

Berdasarkan dari perhitungan hasil uji analisis regresi, didapatkan hasil F hitung antara *mindfulness* terhadap *PsyCap* sebesar 4,137 yang lebih besar dari F tabel yakni sebesar 3,93 dan taraf signifikansi (p) hasilnya adalah 0,045 yang mana lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh signifikan. Adapula koefisien determinasi (R Square) dalam penelitian ini, yang digunakan untuk memprediksi seberapa besar pengaruh tersebut dijelaskan pada tabel 4.32 berikut ini:

Tabel 4.32 Koefisien Determinasi *Mindfulness* dan *PsyCap*

Variabel	R	R ²
<i>Mindfulness</i> dan <i>PsyCap</i>	0,196	0,039

Berdasarkan hasil tersebut, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi atau R pada pengaruh *mindfulness* terhadap *PsyCap* adalah sebesar 0,196 dan nilai R Square adalah sebesar 0,039 atau sama dengan 3,9%. Persamaan regresi dihasilkan dari koefisien yang dijelaskan dalam tabel 4.33 berikut:

Tabel 4.33 Koefisien Regresi *Mindfulness* dan *PsyCap*

Variabel	Konstanta	Koefisien Regresi
<i>Mindfulness</i> dan <i>PsyCap</i>	90,91	0,25

Berdasarkan penjelasan pada tabel 4.33, diketahui bahwa nilai konstanta variabel *PsyCap* adalah sebesar 90,91 dan nilai koefisien regresi variabel *mindfulness* adalah sebesar 0,25. Hasil perhitungan persamaan regresi dijelaskan pada rumus berikut ini:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 90,91 + 0,25X$$

Hasil persamaan regresi di atas, diketahui bahwa apabila variabel *mindfulness* (X) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka variabel *PsyCap* juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,25 sehingga koefisien regresi tersebut bernilai positif.

4.3.8.3 Pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement* pada Karyawan *Startup*

Penelitian ini selanjutnya bertujuan untuk mengetahui pengaruh *PsyCap* terhadap *work engagement*. Dengan demikian, $H_{0(d)}$ dalam penelitian ini adalah tidak terdapat pengaruh *psychological capital* terhadap *work engagement* pada karyawan *startup*. $H_{a(d)}$ dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh *psychological capital* terhadap *work engagement* pada karyawan *startup*. Selanjutnya, untuk memenuhi tujuan tersebut dilakukan analisis regresi linier. Analisis regresi satu prediktor yang terdapat satu variabel bebas yang memprediksi satu variabel terikat. Kriteria pengujian terdapat hubungan kausalitas adalah jika nilai F hitung > F tabel dan $p < 0,05$. Hasil dari perhitungan uji signifikansi keseluruhan ANOVA dijelaskan pada tabel 4.34 berikut:

Tabel 4.34 Hasil Anova *PsyCap* dan *Work Engagement*

Variabel	F hitung	F tabel	P(sig)
<i>PsyCap</i> dan <i>Work engagement</i>	88.996	3,93	0,00

Berdasarkan dari perhitungan hasil uji analisis regresi, didapat hasil F hitung sebesar 88,99 yang lebih besar dari F tabel dan signifikansi (p) sebesar 0,00 yang lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh signifikan= di antara keduanya. Adapun koefisien determinasi (R Square) dalam penelitian ini, yang digunakan untuk memprediksi seberapa besar pengaruh tersebut dijelaskan pada tabel 4.35 berikut ini:

Tabel 4.35 Koefisien Determinasi *PsyCap* dan *Work Engagement*

Variabel	R	R ²
<i>PsyCap</i> dan <i>Work engagement</i>	0,681	0,464

Berdasarkan hasil tersebut, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi atau R sebesar 0,681 dan R Square sebesar 0,464 atau 46,4%. Persamaan regresi dihasilkan dari koefisien yang dijelaskan dalam tabel 4.36 berikut:

Tabel 4.36 Koefisien Regresi

Variabel	Konstanta	Koefisien Regresi
<i>PsyCap</i> dan <i>Work engagement</i>	8,815	0,597

Tabel 4.36 menjelaskan nilai konstanta variabel *work engagement* sebesar 8,815 dan nilai koefisien regresi variabel *PsyCap* sebesar 0,597, hasil tersebut dijelaskan dalam rumus berikut:

$$Y = 8,815 + 0,597X$$

Hasil persamaan regresi di atas, diketahui bahwa apabila variabel *PsyCap* (X) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka variabel *work engagement* juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,597 sehingga koefisien regresi tersebut bernilai positif.

4.4 Pembahasan

Setiap perusahaan mengharapkan karyawan yang memiliki keterikatan terhadap pekerjaannya, ditunjukkan dengan adanya dedikasi, komitmen, inisiatif, semangat dan antusiasme dalam bekerja. Khususnya pada perusahaan yang baru berdiri selama beberapa tahun atau sering disebut sebagai perusahaan *startup*. Penelitian ini berfokus pada karyawan *e-commerce startup* yang ada di Jakarta. Perusahaan-perusahaan ini pada umumnya masih memiliki karyawan dalam jumlah sedikit, misalnya beberapa responden dalam penelitian ini menduduki jabatan sebagai *specialist* dimana umumnya jabatan tersebut mengemban beban satu divisi seorang diri (*specialist*). Oleh karena itu, selain pendanaan, karyawan menjadi kunci penting dalam kesuksesan perusahaan. Karyawan yang memiliki *engagement* dapat dipengaruhi oleh faktor personal (*personal resource*) dan pekerjaan (*job resource*) (Schaufeli, et al., 2004).

Penelitian ini mencoba mencari tahu mengenai faktor personal yang dapat memengaruhi *work engagement*, yaitu *mindfulness* dan *psychological capital*. Penelitian sebelumnya menempatkan ketiga variabel pada alur kausalitas yang berbeda-beda, pada penelitian Leroy (2013) menempatkan *mindfulness* sebagai moderator dari hubungan *PsyCap* dan *work engagement*, Tabaziba (2015) menempatkan *PsyCap* sebagai mediator dari hubungan *mindfulness* dan *work engagement* dan Kotzé (2017) menempatkan *PsyCap* sebagai mediator dari hubungan *mindfulness* dan *work engagement*.

Mindfulness mulai mendapatkan sorotan pada dunia pekerjaan, salah satunya ditandai dengan beberapa perusahaan seperti Google, Aetna dan Tentara Amerika Serikat yang menggunakan intervensi *mindfulness* untuk meningkatkan performa anggotanya (Good, et al., 2015). Pada hipotesis utama penelitian ini menemukan bahwa tidak terdapat hubungan signifikan antara *mindfulness* (mean 60.88) dan *work engagement* (72.22). Hal ini berbeda dengan hasil-hasil penelitian sebelumnya (Leroy, 2013; Dependbrock, 2014; Malinowski, 2015; Tabaziba, 2015; Kotzé, 2017) yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara *mindfulness* dengan *work engagement*. Terdapat penelitian sebelumnya yang mendukung hasil ini, penelitian berikut menunjukkan bahwa tidak semua aspek dalam *work engagement* berhubungan

dengan *mindfulness*. Balundè dan Paradnikè (2016) menemukan pada hasil penelitian karyawan dari berbagai sektor di Lithuania bahwa *mindfulness* hanya berhubungan signifikan dengan *vigor* dan dedikasi, kemudian setelah melakukan analisis regresi tidak terdapat pengaruh signifikan dari *mindfulness* terhadap *work engagement*. Klomp (2016) meneliti 651 karyawan di Tilburg, Belanda, menemukan bahwa dalam model JD-R tidak terdapat hubungan signifikan antara *mindfulness* dan *work engagement*, namun *mindfulness* berhubungan dan mempengaruhi *burnout* dalam model yang terpisah.

Hasil penelitian yang menunjukkan tidak ada hubungan antara *mindfulness* dan *work engagement* dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, pertama alat ukur *mindfulness* yang berfokus pada *mindfulness* dalam kegiatan sehari-hari (Klomp, 2016). Meskipun alat ukur MAAS sebelumnya telah digunakan untuk mengukur *dispositional mindfulness* pada karyawan dan menghasilkan korelasi positif antara *mindfulness* dan *work engagement* diantaranya penelitian oleh Leroy (2013) dan Taziba (2015), tetapi alat ukur ini memiliki keterbatasan aspek-aspek *mindfulness* yang diukur, hanya *attention* dan *awareness* yang dapat diukur aspek seperti *non-judgement* tidak dapat diukur dengan alat ukur ini. Faktor lain yang dapat mempengaruhi hasil tersebut adalah sikap karyawan terhadap pekerjaannya contohnya bila karyawan memiliki pekerjaan yang penuh dengan tekanan, tingginya tingkat *mindfulness* dapat membuat karyawan menjadi semakin sadar akan perasaan negatif sehingga dapat menimbulkan kecemasan dan ketidaknyamanan dalam bekerja (Balunde, et al., 2016). Alasan ini didukung oleh penelitian lain yang menunjukkan bahwa *mindfulness* tidak selalu membawa dampak positif, terdapat faktor perbedaan individu yang mempengaruhi dampak yang diberikan oleh *mindfulness* misalnya bagaimana individu menanggapi sebuah kesadaran. Pada beberapa hasil eksperimen menunjukkan bahwa intervensi juga dapat meditasi meningkatkan kecemasan, stres dan depresi (Farias dan Wilkhom, 2016).

Responden penelitian ini yang merupakan karyawan *e-commerce startup* yang memiliki tekanan yang tinggi dalam pekerjaan karena status perusahaan yang masih memiliki karyawan terbatas sehingga menuntut karyawan untuk dapat bekerja secara fleksibel dan *multitasking*, sehingga bekerja secara ‘otomatis’ menjadi lebih adaptif

dibandingkan dengan memberikan perhatian dan kesadaran penuh pada tekanan-tekanan yang ia alami dipekerjaan tersebut (Balunde, et al., 2016). Salah satu manfaat yang ditimbulkan oleh *mindfulness* adalah adanya kontrol, stabilitas dan efisiensi (Good, et al., 2015). Hal tersebut berbanding terbalik dengan karakteristik perusahaan *startup* yang juga memiliki iklim yang dinamis, cepat dan membutuhkan adaptabilitas tinggi dapat menjadi *job demand* atau tuntutan pekerjaan yang memengaruhi tingkat *engagement* dalam pekerjaan sehari-hari yang lebih berperan dibandingkan dengan *mindfulness*. Tidak hanya *job demand*, sumber daya pekerjaan juga dapat memengaruhi tingkat *engagement* (Schaufeli, et al., 2004). Sumber daya pekerjaan termasuk dukungan sosial dan kesempatan individu untuk berkembang, karakteristik pekerjaan *startup* yang juga penuh dengan inovasi menuntut adanya kreatifitas karyawan dan karakteristik organisasi yang masih sederhana memungkinkan karyawan dapat mengambil keputusan dalam menyelesaikan berbagai permasalahan dapat dianggap sebagai sebuah kesempatan individu untuk dapat berkembang sehingga hal tersebut lebih berperan dalam meningkatkan *engagement*.

Hasil penelitian ini selanjutnya menemukan bahwa *mindfulness* secara signifikan memengaruhi *PsyCap*, namun dalam jumlah yang kecil sebesar 3,9%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor yang lebih memengaruhi *PsyCap* dibandingkan dengan *mindfulness*. Pada penelitian sebelumnya telah ditemukan bahwa faktor kontekstual pekerjaan seperti kepemimpinan atasan, kompleksitas permasalahan, dukungan supervisor (Liu, 2013) dan iklim organisasi yang mendukung (Luthans, 2008) berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat *PsyCap*. Perusahaan *startup* yang memiliki struktur lebih sederhana memengaruhi hubungan antar karyawan dan atasannya menjadi lebih fleksibel, misalnya dengan adanya lokasi meja kerja yang saling berdekatan dan tanpa adanya batas antar karyawan dengan atasannya sehingga memungkinkan adanya hubungan yang lebih dekat dan tanpa jarak. Hasil penelitian ini didukung juga oleh penelitian sebelumnya yang menjelaskan bagaimana *mindfulness* dapat memengaruhi *PsyCap*, dengan adanya kesadaran mengenai faktor yang menghambat aspek-aspek *PsyCap* dalam diri karyawan sehingga karyawan dapat mencari penyelesaian hambatan tersebut (Avey, et al., 2008). Misalnya karyawan lebih

sadar akan pencapaian dan kontribusi yang ia berikan, sehingga dapat memengaruhi *self-efficacy*. Selain itu, *mindfulness* juga dapat menjadi kompensasi ketika *PsyCap* rendah, karyawan dapat memiliki kesadaran akan emosi positif yang terjadi dalam pekerjaannya (Luthans, 2008; Tabaziba, 2015).

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh *PsyCap* terhadap *work engagement* sebesar 46,4%. Hal tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang menemukan adanya korelasi positif antara kedua variabel (Bakker, et al., 2008; Xanthopoulou et al., 2007; Simons, et al., 2013). *PsyCap* yang tinggi memungkinkan karyawan untuk menggunakan sumber daya kerja, hubungan interpersonal, dukungan dan iklim organisasi dan peluang pengembangan karir secara lebih positif dan efektif. Karyawan yang memiliki keyakinan untuk menyelesaikan pekerjaan dan mengatur pekerjaannya (efikasi) maka akan lebih fokus (*absorption*) dalam pekerjaannya tanpa teralihkannya perhatiannya menyebabkan ia lebih berusaha untuk menghasilkan pekerjaan sesuai dengan harapan (*vigor*) dan lebih memiliki rasa kepemilikan akan apa yang ia kerjakan (*dedication*) (Luthans, et al., 2010). Karyawan yang lebih optimis juga memandang tantangan dalam pekerjaan dengan mengharapkan keberhasilan, sehingga memunculkan ketersediaan psikologis (*absorption*) (Alessandri et al., 2018). Karyawan yang optimis juga memiliki kecenderungan mengakui keberhasilannya atas dirinya sendiri dan kegagalan serta kesulitan berdasarkan faktor eksternal dirinya, sehingga mengurangi efek negatif stres dan menumbuhkan dedikasi (Alessandri et al., 2018). Aspek harapan dalam *PsyCap*, ditunjukkan dengan adanya persistensi dalam mencapai tujuan dan usaha aktif mencari penyelesaian sebuah masalah. Hal ini dapat memberikan adanya energi dan kemauan untuk mencapai target (Sweetman dan Luthans, 2010). Aspek resiliensi menunjukkan adanya adaptasi terhadap perubahan serta mengurangi efek dari beban kerja yang memfasilitasi karyawan untuk mencapai ketiga aspek dalam *work engagement* (Alessandri et al., 2018). Selanjutnya dapat disimpulkan bahwa *PsyCap* berkontribusi terhadap penurunan stres, *turnover intention* dan mencapai serta meningkatkan *work engagement* (Görgens-Ekermans & Herbert, 2013).

4.5 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil pembahasan di atas, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dijumpai selama pelaksanaan penelitian, diantaranya sebagai berikut:

- a. Penelitian ini kesulitan dalam menjangkau responden dikarenakan beberapa perusahaan *startup* belum memiliki prosedur untuk melakukan penelitian sehingga perusahaan-perusahaan tersebut tidak mengizinkan adanya pengambilan data.
- b. Keterbatasan waktu pengumpulan data berdampak pada sedikitnya jumlah subjek penelitian yang diperoleh.
- c. Keterbatasan penggunaan *online survey* yang menyebabkan pengisian yang tidak terjamin.
- d. Responden penelitian berasal dari berbagai perusahaan sehingga setiap responden memiliki kondisi pekerjaan yang berbeda-beda.
- e. Skala yang diisi merupakan *self-report* sehingga memungkinkan adanya bias.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian pada karyawan *startup* di bidang *e-commerce* di Jakarta menemukan bahwa (1) tidak terdapat hubungan signifikan antara *mindfulness* dan *work engagement*, (2) terdapat pengaruh *mindfulness* terhadap *PsyCap* sebesar 3,9%, (3) terdapat pengaruh signifikan *PsyCap* terhadap *work engagement* sebesar 46,4%.

5.2 Implikasi

Work Engagement merupakan aspek penting bagi perusahaan dan juga karyawan, bagi perusahaan *startup* yang ada pada tahap awal pendirian karyawan yang berdedikasi, antusias dan berkomitmen akan pekerjaannya dapat membantu perusahaan memiliki hasil bisnis yang baik. Bagi karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi juga memengaruhi tingkat kesejahteraannya. Implikasi dari penelitian ini adalah bila perusahaan dan karyawan melakukan kegiatan yang memengaruhi *PsyCap* maka akan memengaruhi tingkat *work engagement*.

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah dijelaskan, terdapat beberapa saran dalam penelitian ini yang akan dipaparkan diantaranya bagi subjek penelitian dan peneliti selanjutnya.

5.3.1. Saran Untuk Subjek Penelitian

Subjek penelitian dapat mengidentifikasi tingkat *mindfulness*, *PsyCap* dan *work engagement* yang ia miliki. Bila tingkatnya sudah tinggi, maka karyawan dapat merasakan manfaatnya yaitu perasaan optimis saat bekerja dan memengaruhi komitmen serta dedikasi saat bekerja maka karyawan dapat mempertahankan hal tersebut. Selanjutnya bila karyawan merasakan adanya motivasi dan semangat kerja yang rendah dan tidak adanya optimisme, harapan, kepercayaan akan kemampuan diri dalam bekerja maka karyawan dapat menyadari bahwa hal tersebut dapat diubah dengan cara menyadari hal tersebut dan mengubah pola pikir dalam aspek-aspek *PsyCap*.

5.3.2. Saran Untuk Insitusi

Perusahaan dapat melakukan intervensi berupa pelatihan atau sosialisasi mengenai *PsyCap* kepada karyawan. Misalnya kepada manajer perusahaan dapat memberikan pelatihan bagaimana sikap atasan yang dapat mendukung karyawannya tetap optimis, apresiasi dan kepercayaan akan kinerjanya yang dapat memengaruhi *self-efficacy* karyawan.

5.3.3. Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan untuk memperbanyak jumlah subjek penelitian agar diperoleh hasil yang menyeluruh dan bisa lebih digeneralisasi, serta melakukan penelitian di satu perusahaan saja agar dapat mengontrol aspek kondisi perusahaan dan pekerjaan karyawan. Selain itu, peneliti selanjutnya diharapkan dapat memahami lebih lanjut faktor-faktor yang memengaruhi *work engagement* dari sisi *job demand/resource*, seperti dukungan yang ada di perusahaan dan beban kerja yang ada di perusahaan. Peneliti selanjutnya juga dapat lebih jauh meneliti mengenai budaya organisasi *startup* yang dapat memengaruhi tingkat *work engagement*.

DAFTAR PUSTAKA

- Alessandri, G., Consiglio, C., Luthans, F., & Borgogni, L. (2018). Testing a dynamic model of the impact of psychological capital on work engagement and job performance. *Career Development International*, 23(1), 33–47. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2016-0210>
- Avey, J.B., Wernsing, T.S., & Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *Journal of Applied Behavioral Science*, 44, 48–70.
- Avey, J. B. (2014). The Left Side of Psychological Capital: New Evidence on the Antecedents of PsyCap. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 21(2), 141–149. <https://doi.org/10.1177/1548051813515516>
- Baarne, R., Houtkamp, P., & Knotter, M. (2010). *Het nieuwe werken ontrafeld* [Unraveling new ways of working]. Assen, The Netherlands: Koninklijke Van Gorcum/Stichting Management Studies.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and Work Engagement: The JD–R Approach. *Ssrn*. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Balundè, A., & Paradnikè, K. (2016). *Resources linked to Work Engagement: The Role of High Performance Work Practices, Employees' Mindfulness, and Self-concept Clarity*. 2(2), 55–62. <https://doi.org/10.13165/SIIW-16-2-2-06>
- Banerjee, S. (2017, Januari 31). Employee Retention : Why it Remains a Daunting Task at Startups. Diambil kembali dari Entrepreneur.com: <https://www.entrepreneur.com/article/288519>
- Baron, R. A., Franklin, R. J., & Hmieleski, K. M. (2016). Why Entrepreneurs Often Experience Low , Not High, Levels of Stress. *Journal of Management*, 42(3), 742–

768. <https://doi.org/10.1177/0149206313495411>
- Bekker, S. (2016). *Exploring the relationship between psychological capital and work engagement S Bekker*. (November).
- Bresciani, Eppler. 2010. Brand new ventures? Insights on start-ups' branding practices. 2010. p. 356.
- Boyle, Emily. 2003. A study of entrepreneurial brand building in the manufacturing sector in the UK. 2003. pp. 79-93.
- Buckingham M., and Coffman C. (2005). *First, break all the rules*. Pocket Books, London.
- Bresciani, Eppler. 2010. Brand new ventures? Insights on start-ups' branding practices. 2010. p. 356
- Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2003). The benefits of being present: mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(4), 822–848. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.4.822>
- Christian, M.S., Garza, A.S. and Slaughter, J.E. (2011), "Work engagement: a quantitative review a test of its relations with task and contextual performance", *Personnel Psychology*, Vol. 64 No. 1, pp. 89-136.
- Costantini, A., De Paola, F., Ceschi, A., Sartori, R., Meneghini, A. M., & Di Fabio, A. (2017). Work engagement and psychological capital in the Italian public administration: A new resource-based intervention programme. *SA Journal of Industrial Psychology*, 43(0), 0–11. <https://doi.org/10.4102/sajip.v43i0.1413>
- Creswell, J. W. (2009). *Research Design*. Sage Publication (Vol. 39). Sugiyono. (2016). *Metode penelitian: Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Dane E and Brummel BJ. (2014). Examining workplace mindfulness and its relations to job performance and turnover intention. *Human Relations* 67(1): 105–128.
- Das, K., Gryseels, M., Sudhir, P., & Tan, K. T. (2016). Unlocking Indonesia's Digital Opportunity. *McKinsey & Company*, (October), 1–28.
- De Waal, J. J., & Pienaar, J. (2013). Towards understanding causality between work engagement and psychological capital. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 1–10. <https://doi.org/10.4102/sajip.v39i2.1113>

- Deny, S. (2018, 11 7). *Lewat e-Commerce, Masyarakat Punya Kesempatan Sama di Bidang Ekonomi*. Diambil kembali dari Liputan6:
<https://www.liputan6.com/bisnis/read/3686794/lewat-e-commerce-masyarakat-punya-kesempatan-sama-di-bidang-ekonomi>
- Depenbrock, F. (2014). Being mindfully aware and engaged at work? The role of affect regulatory processes for the relationship between daily levels of mindfulness and work engagement (Unpublished master's thesis). Maastricht University, Maastricht, The Netherlands.
- European Commission. (2018). *EU Startup Monitor*.
- Gallup. (2014). *Gallup Entrepreneurship & Job Creation*.
- Garland, E. L. (2013). Mindfulness research in social work: Conceptual and methodological recommendations. *Social Work Research*, 37(4), 439–448.
 doi:10.1093/swr/svt038
- Germer, C. (2004). What is mindfulness? *Insight Journal*, (1), 24–29.
<https://doi.org/10.1037/11885-001>
- Good, D. J., Lyddy, C. J., Glomb, T. M., Bono, J. E., Brown, K. W., Duffy, M. K., Lazar, S. W. (2016). Contemplating Mindfulness at Work: An Integrative Review. *Journal of Management*, 42(1), 114–142.
<https://doi.org/10.1177/0149206315617003>
- Görgens-Ekermans, G., & Herbert, M. (2013). Psychological capital: Internal and external validity of the Psychological Capital Questionnaire (PCQ-24) on a South African sample. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 1-12.
 cvbn10.4102/sajip.v39i2.1131
- Harter, James K., Frank L. Schmidt, and Theodore L. Hayes. 2002. Business-unit level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology* 87/2 (April): 268-279.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Keyes, C. L. M. (2004). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies. *Flourishing: Positive Psychology and the Life Well-Lived.*, 205–224.
<https://doi.org/10.1037/10594-009>

- Kabat-Zinn, J. (1994). *Wherever you go, there you are: Mindfulness meditation in everyday life*. New York: Hyperion
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692–724. doi:10.2307/256287
- Kemp, S. (2019). *We Are Social World Report 2019/* Retrieved from <https://datareportal.com/reports/digital-2019-indonesia>
- Klatt, M. D., Buckworth, J., & Malarkey, W. B. (2009). Effects of low-dose mindfulness-based stress reduction (MBSR-ld) on working adults. *Health Education & Behavior*, 36, 601–614.
- Klomp Anr, L., & Second, B. K. (n.d.). *Mindfulness as a personal resource in the JD-R model*.
- Kotzé, M. (2017). *The influence of psychological capital , self-leadership , and mindfulness on work engagement*. (2002). <https://doi.org/10.1177/0081246317705812>
- Kozinets, Robert. "Networked narratives: Understanding word-of-mouth marketing in online communities." *Journal of marketing* 74.2 (2010): 71-89.
- Langer, E. J. (1989). *Mindfulness*. Cambridge: Perseus Publishing.
- Lee, T.W., Hom, P., Eberly, M. and Li, J. (2017) Managing employee retention and turnover with 21st century ideas. *Organizational Dynamics*. Available:<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0090261617301833>
- Leroy, H., Anseel, F., Dimitrova, N. G., & Sels, L. (2013). Mindfulness , authentic functioning , and work engagement : A growth modeling approach. *Journal of Vocational Behavior*, 82(3), 238–247. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.01.012>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction Part of the Management Sciences and Quantitative Methods Commons. *Personnel Psychology*, 60, 541–572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>

- Luthans F. 2002b. Positive organizational behavior: developing and managing psychological strengths. *Acad. Manag. Exec.* 16(1):57–72
- Luthans F, Youssef-Morgan CM, Avolio B. 2015. *Psychological Capital and Beyond*. New York: Oxford Univ. Press
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological Capital: An Evidence-Based Positive Approach. *Ssrn*, (April). <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324>
- Macey, WH and Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology* 1(1): 3–30.
- MacKinnon, D. P., & Mathew S. Fritz (2007). Abstract Psychological Science Required Sample Size to Detect the Mediated Effect. *Psychological Science*, 18(3), 233–239.
- 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*. 1250–1262. <https://doi.org/10.1007/s12671-015-0388-5>
- MIKTI dan Teknopreneur Indonesia. (2018). *Mapping dan database startup Indonesia 2018*.
- Montani, F., Vandenberghe, C., Khedhaouria, A., & Courcy, F. (2019). Examining the inverted U-shaped relationship between workload and innovative work behavior: The role of work engagement and mindfulness. In *Human Relations*. <https://doi.org/10.1177/0018726718819055>
- Moore, B., Akib, K., & Sugden, S. (2018). E-Commerce in Indonesia. In *Amplitude* (Vol. 1). <https://doi.org/10.1094/PDIS-91-9-1198B>
- Susan Nolen-Hoeksema, Blair E. Wisco, 1 and Sonja Lyubomirsky. (2003). Keeping It in-House; There Are Pros and Cons To Developing Applications With Your Own Resources. *Is in-House Development for You?*, 3(5), 57. <https://doi.org/10.1186/1472-6963-10-26>
- Oades, L. G., Steger, M. F., Delle Fave, A., & Passmore, J. (2017). *Handbook of the*

- Psychology of Positivity and Strengths-Based Approaches at Work. In *Wiley & Blackwell*.
- Ortiz, D. (2009). Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches [Book Review]. *Qualitative Research Journal*, 6(2), [205]-207. <https://doi.org/10.3316/qrj0602205>
- Patel, N. (2015, January 16). *90% Of Startups Fail: Here's What You Need To Know About The 10%*. Diambil kembali dari Forbes: <https://www.forbes.com/sites/neilpatel/2015/01/16/90-of-startups-will-fail-heres-what-you-need-to-know-about-the-10/#51dc240a6679>
- Rangkuti, A. (2015). *Statistika Inferensial untuk Penelitian Psikologi dan Pendidikan*. Jakarta: Perpustakaan Prodi Psikologi UNJ.
- Roche, M., Haar, J. M., & Luthans, F. (2014). The role of mindfulness and psychological capital on the well-being of leaders. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(4), 476–489. <https://doi.org/10.1037/a0037183>
- Rode, Vallaster. 2005. *Corporate Branding for Start-ups: The Crucial Role of Entrepreneurs*. s.l. : Palgrave Macmillan, 2005. pp. 121-135.
- Sanyal, S. (2018, November 13). *5 Reasons Why Working For A Startup Is A Bad Idea*. Diambil kembali dari Forbes: <https://www.forbes.com/sites/shourjyasanyal/2018/11/13/5-reasons-why-working-for-a-startup-is-a-bad-idea>
- Simons, J. H., & Buitendach, J. H. (2013). Psychological capital, work engagement and organisational commitment amongst call centre employees in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 1–12. doi:10.4102/sajip.v39i2.107.
- Schaufeli, W.B. and Bakker, A.B. (2010), “Defining and measuring work engagement: bringing clarity to the concept”, in Bakker, A.B. and Leiter, M.P. (Eds), *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*, Psychology Press, New York, NY, pp. 10-24.
- Schaufeli, W.B., Martínez, I.M., Marques Pinto A., Salanova, M., and Bakker, A.B (2004). *Burnout and Engagement in University Students: A Cross-National Study*

- Journal of Cross-Cultural Psychology 33, 464-481.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A.B. (2004). Job Demands, Job Resources and their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A.B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-93.
- Samouei, R., & Ghasemi, F. (2015). Role of mindfulness training on psychological capital of Isfahan University of Medical Sciences students. *International Journal of Educational and Psychological Researches*, 1(4), 293. <https://doi.org/10.4103/2395-2296.163936>
- Setyanti, F. (2013). Hubungan antara psychological capital dengan work engagement pada karyawan PT. Bank Mega Regional Area Semarang. *Jurnal Psikologi Undip*, 12(2), 191–202.
- Shah, N., Irani, Z., & Sharif, A. M. (2017). Big data in an HR context: Exploring organizational change readiness, employee attitudes and behaviors. *Journal of Business Research*, 70, 366–378. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.08.010>
- Storm, K., & Rothmann, S. (2003). A psychometric analysis of the utrecht work engagement scale in the South African Police Service, 29(4), 62–70.
- Suhariato, & Effendy, N. (2015). Pengaruh psychological capital terhadap work engagement pada dosen di universitas katolik widya mandala Surabaya. *Jurnal Experientia*, 3(2), 23–34.
- Sugiyono. (2016). Metode penelitian: Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sweetman, D., Luthans, F., Avey, J. B., & Luthans, B. C. (2010). Relationship between positive psychological capital and creative performance. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 28(1), 4- 13.
- Tabaziba, K. R. (2015). *Psychological capital and work engagement: An investigation into the mediating effect of mindfulness*.
- Rennecker, J., & Godwin, L. (2005). Delays and interruptions: A self- perpetuating

paradox of communication technology use. *Information and Organization*, 15, 247-266.

Van de Ven, A., Ganco, M. & Hinings, C.R. (2013) Returning to the Frontier of Contingency Theory of Organizational and Institutional Designs. (Online) *The Academy of Management Annals*, 7 (1), pp.393-440.

Xanthopoulou D, Bakker AB, Demerouti E, Schaufeli WB. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14, 121–141.

Lampiran 1. Contoh Butir Kuesioner *Mindfulness*

Di bawah ini terdapat daftar pengalaman sehari-hari yang mungkin Anda alami, mohon tunjukkan seberapa sering Anda mengalami hal tersebut. Silahkan jawab sesuai dengan apa yang Anda alami dibandingkan apa yang seharusnya anda alami. Dalam menjawab, pernyataan satu dan lainnya tidak saling berkaitan.

Berikut ini terdapat pilihan jawaban - jawaban yang dapat Anda gunakan:

1: Hampir Tidak Pernah

2: Jarang

3: Kadang-kadang

4: Sering

5: Sangat Sering

6: Hampir Selalu

Mohon tunjukkan seberapa sering Anda mengalami hal berikut:

No.	Butir	1	2	3	4	5	6
1.	Saya dapat merasakan beberapa emosi dan tidak menyadarinya sampai beberapa waktu kemudian.						
2.	Saya memecahkan atau menumpahkan sesuatu karena ceroboh, tidak memerhatikan atau sedang memikirkan hal lain.						
3.	Saya merasa sulit untuk tetap fokus pada apa yang sedang terjadi saat ini						

Lampiran 2. Contoh Butir Kuesioner *PsyCap*

Berikut ini pernyataan yang menggambarkan bagaimana Anda memandang diri Anda sendiri saat ini. Mohon tunjukkan seberapa Anda setuju atau tidak setuju dengan masing-masing pernyataan berikut. Berikut ini terdapat pilihan jawaban - jawaban yang dapat Anda gunakan:

1: Sangat Tidak Setuju

2: Tidak Setuju

3: Agak Tidak Setuju

4: Agak Setuju

5: Setuju

6: Sangat Setuju

Mohon tunjukkan seberapa Anda setuju atau tidaksetuju dengan masing-masing pernyataan berikut:

No.	Butir	1	2	3	4	5	6
1.	Saya merasa mampu menemukan solusi bagi masalah yang bersifat jangka panjang.						
2.	Saya merasa mampu bertindak mewakili unit kerja saya dalam rapat manajemen yang lebih tinggi.						
3.	Saya merasa mampu memberikan kontribusi dalam rapat sterategi perusahaan.						

Lampiran 3. Contoh Butir Kuesioner *Work Engagement*

Berikut pernyataan tentang perasaan Saudara di tempat kerja. Silakan dibaca dengan cermat dan diberi tanda apabila Saudara pernah merasakan hal tersebut di tempat kerja. Mohon tunjukkan seberapa sering Saudara merasakan pengalaman tersebut dengan memilih salah satu pilihan jawaban. Berikut ini terdapat pilihan jawaban - jawaban yang dapat Anda gunakan:

- 1: Tidak Pernah
- 2: Jarang (Sekali dalam sebulan)
- 3: Kadang-kadang (Beberapa kali dalam sebulan)
- 4: Sering (Sekali seminggu)
- 5: Sangat Sering (Beberapa kali dalam seminggu)
- 6: Selalu (Setiap hari)

Mohon tunjukkan seberapa sering Anda mengalami hal berikut:

No.	Butir	1	2	3	4	5	6
1.	Di tempat kerja, saya merasa penuh dengan semangat.						
2.	Menurut saya, pekerjaan saya penuh dengan makna dan tujuan.						
3.	Waktu berlalu begitu cepat saat saya sedang bekerja						

Lampiran 4. Hasil Uji Coba Reliabilitas Instrumen *Mindfulness***Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.856	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
M1	57.36	117.378	.569	.843
M2	56.52	120.173	.564	.844
M3	57.14	120.286	.562	.844
M4	57.80	122.694	.379	.853
M5	57.62	122.036	.375	.854
M6	58.14	121.960	.360	.855
M7	57.60	122.245	.442	.850
M8	57.32	116.181	.621	.840
M9	57.68	121.610	.511	.846
M10	57.38	120.036	.521	.846
M11	57.92	121.626	.407	.852
M12	56.30	120.255	.501	.847
M13	57.52	117.398	.542	.844
M14	57.08	115.789	.727	.835
M15	56.50	124.908	.369	.853

Lampiran 5. Hasil Uji Coba Reliabilitas *PsyCap***Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.873	23

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PC1	102.02	146.306	.274	.873
PC2	102.22	138.134	.482	.867
PC3	102.26	140.156	.470	.867
PC4	101.96	140.243	.563	.865
PC5	102.16	135.402	.552	.864
PC6	101.58	138.453	.628	.863
PC7	101.80	137.265	.674	.862
PC8	101.68	136.712	.573	.864
PC9	101.30	137.153	.693	.861
PC10	102.34	136.351	.595	.863
PC11	101.88	141.740	.482	.867
PC12	102.80	138.939	.411	.870
PC13	102.18	151.049	.009	.885
PC14	102.12	142.067	.428	.869
PC15	101.44	148.496	.175	.875
PC16	102.04	146.774	.237	.874
PC17	101.64	141.256	.521	.866
PC18	102.16	143.770	.302	.873
PC19	101.84	142.913	.324	.872
PC20	101.80	139.755	.474	.867
PC21	101.40	139.796	.630	.864
PC22	101.40	140.204	.573	.865
PC24	101.42	138.534	.533	.865

Lampiran 6. Hasil Uji Coba Reliabilitas *Work Engagement***Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.912	17

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
WE1	70.28	150.777	.617	.906
WE2	70.34	147.413	.706	.904
WE3	69.98	154.387	.460	.910
WE4	70.48	148.091	.676	.905
WE5	70.38	147.098	.684	.904
WE6	71.30	147.643	.472	.911
WE7	70.68	138.957	.814	.899
WE8	71.32	141.202	.699	.903
WE9	70.42	145.391	.721	.903
WE10	70.10	148.173	.690	.904
WE11	71.08	150.402	.428	.912
WE12	70.86	142.694	.632	.905
WE13	70.46	142.784	.599	.907
WE14	70.78	146.379	.583	.907
WE15	70.40	157.347	.340	.913
WE16	71.36	148.807	.498	.909
WE17	70.74	152.564	.462	.910

Lampiran 7. Data Demografis Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-22	14	13.3	13.3	13.3
	23-25	36	34.3	34.3	47.6
	26-28	31	29.5	29.5	77.1
	29-31	11	10.5	10.5	87.6
	32-34	6	5.7	5.7	93.3
	35-37	5	4.8	4.8	98.1
	38-40	2	1.9	1.9	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Lampiran 8. Data Demografis Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	56	53.3	53.3	53.3
	Laki-laki	49	46.7	46.7	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Lampiran 9. Data Demografis Domisili

		Domisili			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	67	63.8	63.8	63.8
	2	9	8.6	8.6	72.4
	3	4	3.8	3.8	76.2
	4	18	17.1	17.1	93.3
	5	6	5.7	5.7	99.0
	6	1	1.0	1.0	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Lampiran 10. Data Demografis Pendidikan

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SM K	2	1.9	1.9	1.9
	Diploma	8	7.6	7.6	9.5
	Sarjana	83	79.0	79.0	88.6
	Magister	12	11.4	11.4	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Lampiran 11. Data Demografis Perusahaan

Perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	A	19	18.1	18.1	18.1
	B	7	6.7	6.7	24.8
	C	15	14.3	14.3	39.0
	D	11	10.5	10.5	49.5
	E	8	7.6	7.6	57.1
	F	8	7.6	7.6	64.8
	G	4	3.8	3.8	68.6
	H	4	3.8	3.8	72.4
	I	3	2.9	2.9	75.2
	Lainnya	12	11.4	11.4	86.7
	J	5	4.8	4.8	91.4
	K	4	3.8	3.8	95.2
	L	3	2.9	2.9	98.1
	M	2	1.9	1.9	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Lampiran 12. Data Demografis Lama Kerja

Lama Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang dari 6 bulan	22	21.0	21.0	21.0
	6 bulan - 1 tahun	33	31.4	31.4	52.4
	1-2 tahun	30	28.6	28.6	81.0
	2-3 tahun	9	8.6	8.6	89.5
	3-4 tahun	6	5.7	5.7	95.2
	5-6 tahun	5	4.8	4.8	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Lampiran 13. Data Deskriptif Variabel

		Descriptive Statistics			
		Mindfulness	PsyCap	Work Engagemen t	Valid N (listwise)
N	Statistic	105	105	105	105
Range	Statistic	54	71	52	
Minimum	Statistic	28	66	46	
Maximum	Statistic	82	137	98	
Sum	Statistic	6392	11144	7583	
Mean	Statistic	60.88	106.13	72.22	
	Std. Error	1.058	1.346	1.181	
Std. Deviation	Statistic	10.842	13.796	12.105	
Variance	Statistic	117.552	190.328	146.538	
Skewness	Statistic	-.571	-.274	-.368	
	Std. Error	.236	.236	.236	
Kurtosis	Statistic	.149	.123	-.494	
	Std. Error	.467	.467	.467	

Lampiran 14. Analisis Data Demografis *Mindfulness*

		Mindfulness			
		Count	Table N %	Mean	Standard Deviation
Usia	20-22	14	13.3%	58	14
	23-25	36	34.3%	61	10
	26-28	31	29.5%	63	10
	29-31	11	10.5%	61	11
	32-34	6	5.7%	52	11
	35-37	5	4.8%	62	12
	38-40	2	1.9%	66	9
Jenis Kelamin	Perempuan	56	53.3%	60	10
	Laki-laki	49	46.7%	61	11
Pendidikan	SMA/SMK	2	1.9%	59	1
	Diploma	8	7.6%	66	10
	Sarjana	83	79.0%	61	11
	Magister	12	11.4%	58	13
Jabatan	Staff/Jr.Analyst	33	31.4%	60	12
	Spv/Head/ Lead/Sr. Analyst	36	34.3%	63	10
	Specialist/Manager	36	34.3%	60	11
LamaKerja	Kurang dari 6 bulan	22	21.0%	58	13
	6 bulan - 1 tahun	33	31.4%	62	8
	1-2 tahun	30	28.6%	60	13
	2-3 tahun	9	8.6%	67	8
	3-4 tahun	6	5.7%	62	10
	5-6 tahun	5	4.8%	58	12

Lampiran 15. Analisis Data Demografis *PsyCap*

		PsyCap			
		Count	Table N %	Mean	Standard Deviation
Usia	20-22	14	13.3%	103	16
	23-25	36	34.3%	105	15
	26-28	31	29.5%	109	12
	29-31	11	10.5%	102	17
	32-34	6	5.7%	109	10
	35-37	5	4.8%	113	10
	38-40	2	1.9%	117	1
Jenis Kelamin	Perempuan	56	53.3%	103	14
	Laki-laki	49	46.7%	109	13
Pendidikan	SMA/SMK	2	1.9%	110	8
	Diploma	8	7.6%	109	12
	Sarjana	83	79.0%	105	14
	Magister	12	11.4%	109	16
Jabatan	Staff/Jr.Analyst	33	31.4%	104	16
	Spv/Head/ Lead/Sr. Analyst	36	34.3%	106	12
	Specialist/Manager	36	34.3%	108	14
LamaKerja	Kurang dari 6 bulan	22	21.0%	101	14
	6 bulan - 1 tahun	33	31.4%	107	16
	1-2 tahun	30	28.6%	107	13
	2-3 tahun	9	8.6%	110	9
	3-4 tahun	6	5.7%	109	11
	5-6 tahun	5	4.8%	110	9

Lampiran 16. Analisis Data Demografis *Work Engagement*

		Work Engagement			
		Count	Table N %	Mean	Standard Deviation
Usia	20-22	14	13.3%	71	11
	23-25	36	34.3%	69	14
	26-28	31	29.5%	73	11
	29-31	11	10.5%	74	12
	32-34	6	5.7%	79	5
	35-37	5	4.8%	78	7
	38-40	2	1.9%	88	4
Jenis Kelamin	Perempuan	56	53.3%	69	12
	Laki-laki	49	46.7%	76	12
Pendidikan	SMA/SMK	2	1.9%	78	11
	Diploma	8	7.6%	72	10
	Sarjana	83	79.0%	71	13
	Magister	12	11.4%	78	8
Jabatan	Staff/Jr.Analyst	33	31.4%	69	13
	Spv/Head/ Lead/Sr. Analyst	36	34.3%	72	13
	Specialist/Manager	36	34.3%	75	10
LamaKerja	Kurang dari 6 bulan	22	21.0%	71	12
	6 bulan - 1 tahun	33	31.4%	72	14
	1-2 tahun	30	28.6%	72	11
	2-3 tahun	9	8.6%	75	10
	3-4 tahun	6	5.7%	75	13
	5-6 tahun	5	4.8%	75	9

Lampiran 17. Hasil Uji Normalitas

Test Statistics

	Mindfulness	PsyCap	Work Engagement
Chi-Square	53.000 ^a	39.200 ^b	25.029 ^c
df	41	48	40
Asymp. Sig.	.099	.813	.969

a. 42 cells (100.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 2.5.

b. 49 cells (100.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 2.1.

c. 41 cells (100.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 2.6.

Lampiran 19. Hasil Uji Linearitas

Mindfulness-PsyCap

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PsyCap * Mindfulness	Between Groups	(Combined)	7589.844	41	185.118	.956	.555
		Linearity	764.280	1	764.280	3.945	.050
		Deviation from Linearity	6825.565	40	170.639	.881	.662
	Within Groups		12204.289	63	193.719		
	Total		19794.133	104			

Mindfulness-work engagement

ANOVA Table

			Sig.
Work Engagement * Mindfulness	Between Groups	(Combined)	.755
		Linearity	.307
		Deviation from Linearity	.761
	Within Groups		
	Total		

PsyCap-Work Engagement

			Mean Square	F	Sig.
Work Engagement * PsyCap	Between Groups	(Combined)	225.076	2.841	.000
		Linearity	7064.166	89.172	.000
		Deviation from Linearity	79.564	1.004	.491
	Within Groups		79.220		
	Total				

Lampiran 20. Hasil Uji Korelasi

Correlations

		Mindfulness	PsyCap	Work Engagement
Mindfulness	Pearson Correlation	1	.352**	.125
	Sig. (2-tailed)		.000	.210
	N	102	102	102
PsyCap	Pearson Correlation	.352**	1	.617**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	102	102	102
Work Engagement	Pearson Correlation	.125	.617**	1
	Sig. (2-tailed)	.210	.000	
	N	102	102	102

Lampiran 21. Hasil Uji Regresi

Regresi antara *Mindfulness* dan *PsyCap***Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.352 ^a	.124	.115	13.101

a. Predictors: (Constant), Mindfulness

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2421.869	1	2421.869	14.110	.000 ^b
	Residual	17163.944	100	171.639		
	Total	19585.814	101			

a. Dependent Variable: PsyCap

b. Predictors: (Constant), Mindfulness

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	74.306	7.777		9.555	.000
	Mindfulness	.462	.123	.352	3.756	.000

a. Dependent Variable: PsyCap

Regresi antara *PsyCap* dan *Work Engagement*

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.617 ^a	.380	.374	9.427

a. Predictors: (Constant), *PsyCap*

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5452.019	1	5452.019	61.356	.000 ^b
	Residual	8885.941	100	88.859		
	Total	14337.961	101			

a. Dependent Variable: *Work Engagement*

b. Predictors: (Constant), *PsyCap*

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.914	7.007		2.699	.008
	<i>PsyCap</i>	.528	.067	.617	7.833	.000

a. Dependent Variable: *Work Engagement*

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Peneliti memiliki nama panjang Siti Aisyah Nurrusma, anak pertama dari Bapak Rusli (Alm.) dan Ibu Maya Meiko Ruliawait yang lahir di Jakarta, 10 Februari 1997. Peneliti memiliki seorang adik perempuan bernama Siti Khodijah Nurrusma. Peneliti menjalani pendidikan formal dimulai dari SDN 1 Sudagaran, SMPN 1 Banyumas, SMAN Banyumas, hingga program studi Psikologi di Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta tahun 2015.

Penulis aktif menjalani kegiatan ekstrakurikuler sejak SMA yaitu *English Club* dan *English Debating*. Saat memasuki perguruan tinggi, peneliti beberapa kali mengikuti perlombaan terkait *english debating*, debat sosial politik dan pendidikan. Peneliti juga tergabung dalam komunitas dan organisasi di kampus, di tahun pertama peneliti menjadi anggota KEMAPSI UNJ, di tahun kedua peneliti menjadi bagian dari Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) FPPsi UNJ serta menjadi *co-founder* komunitas Saung Prestasi UNJ, dan pada tahun terakhir peneliti memegang departemen Kajian Strategi Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) FPPsi UNJ.

Kontak peneliti dapat dihubungi melalui *e-mail* aisnurrusma@gmail.com atau nomor HP di 0815-6480-0334.