
Psychological Capital dan Work Engagement pada Pelaku Wirausaha di Masa Pandemi

Deo Denaldo Sitompul^{1,a*}, Inhastuti Sugiasih^{2,b}

¹Fakultas Psikologi, Universitas Islam Sultan Agung, Indonesia

²Universitas Islam Sultan Agung, Indonesia

*deonaldoo08@std.unissula.ac.id

ABSTRACT

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

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

ABSTRAK

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

Kata kunci: *Psychological Capital, Work Engagement, Pelaku Wirausaha, Pandemi*

Pendahuluan

Pada tanggal 2 maret 2020, Presiden Republik Indonesia Joko Widodo mengumumkan terjadinya kasus pertama Covid-19 di Indonesia (Ansori, 2020). Covid-19 adalah penyakit infeksi saluran pernapasan yang ditimbulkan oleh virus SARS-COV2 (Kementerian Kesehatan RI, 2019). Sebagian besar masyarakat Indonesia menjadi ketakutan untuk beraktivitas diluar rumah akibat maraknya penularan virus covid-19. Virus tersebut pertama kali muncul di Wuhan, China yang kemudian telah menginfeksi lebih dari 190 negara (Suryaningrum, Nurjazuli dan Rahardjo, 2021). Kemudian pada tanggal 11 Maret 2020 organisasi kesehatan dunia WHO menyatakan Covid-19 sebagai pandemi (Sekretariat Kabinet RI, 2020). Data catatan kasus covid-19 di Indonesia milik Kementerian Kesehatan RI menunjukkan bahwa jumlah terinfeksi dan korban meninggal terus meningkat sejak kasus pertama terkonfirmasi sampai bulan Juni 2021.

Upaya yang dilakukan pemerintah Republik Indonesia untuk menekan meningkatnya jumlah yang terinfeksi adalah dengan memberlakukan Pembatasan Sosial Berskala Besar. Beberapa pemerintah kota/kabupaten di Indonesia bahkan ada yang memberlakukan *Lock Down* pada saat awal terjadinya pandemi, sehingga membuat masyarakat tidak dapat beraktivitas diluar rumah sama sekali. Kemudian pada saat ini Pemerintah Republik Indonesia memberlakukan kebijakan Program Pembatasan Kegiatan Masyarakat atau disebut dengan PPKM, sehingga tidak semua masyarakat beraktivitas diluar rumah. Terjadinya pandemi Covid-19 serta kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan pemerintah dalam menangani persebaran virus Covid-19 menimbulkan dampak buruk bagi aktivitas perekonomian. Hal tersebut berimbas pada terhambatnya aktivitas ekonomi karena awalnya masyarakat yang setiap harinya dengan leluasa berbelanja, bepergian, liburan, sekolah dan melakukan aktivitas di luar rumah lainnya, sekarang harus melakukan segala aktivitasnya di dalam rumah. Dengan demikian, para pedagang dan pelaku wirausaha menjadi terkendala dalam menjual produknya.

Data statistik pertumbuhan ekonomi Indonesia milik Badan Pusat Statistik (2021) menunjukkan pertumbuhan ekonomi di Indonesia pada Triwulan ke empat tahun 2020 turun sebesar 2,07%. Melansir dari Berita Kompas (2021), selama pandemi berlangsung sudah terdapat tiga perusahaan retail besar yang mengalami kebangkrutan diantaranya yaitu, Giant, Matahari Departement Store, dan Centro. Pada akhir bulan Juli 2021 PT. Hero Supermarket, Tbk menutup seluruh gerai supermarket Giant di seluruh Indonesia (Okezone, 2021). Diberitakan dalam CNN Indonesia (2021), di masa pandemi PT. Matahari Departement Store mengalami penurunan penjualan kotor sebesar 53,2% dibanding tahun 2019. Sementara itu pengelola perusahaan retail Centro, yaitu PT. Tozi Sentosa resmi dinyatakan pailit oleh Pengadilan Negeri Jakarta pada 17 mei 2021 setelah mendapat gugatan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang dari 5 perusahaan. Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) juga mengalami dampak yang sama akibat pandemi. Data dari Kementerian Koperasi dan UKM Republik Indonesia menunjukkan sebanyak 163.713 pelaku UMKM terdampak pandemi Covid-19. Sektor transportasi juga tidak luput dari dampak pandemi Covid-19, terlebih lagi ketika diberlakukannya pembatasan jumlah penumpang kendaraan oleh Pemerintah Republik Indonesia pada tanggal 28 mei 2020 menyebabkan jumlah penumpang tidak sebanyak saat sebelum pandemi. Pemerintah memberlakukan pembatasan pada jumlah penumpang kendaraan dan pengunjung area publik yang diatur dalam Surat Edaran Menteri Perdagangan RI Nomor 12 Tahun 2020 yaitu, bahwa tempat hiburan atau pariwisata diwajibkan menerapkan protokol kesehatan secara ketat dan jumlah pengunjung dibatasi maksimal 50% dari

kapasitas pada kondisi normal. Badan Pusat Statistik Provinsi Bali melaporkan, jumlah kedatangan wisatawan mancanegara per-bulan maret 2020 mengalami penurunan sebesar 56,89% dibanding bulan february tahun 2020 (Paramita dan Putra, 2020). Badan Pusat Statistik mencatat bahwa kunjungan wisatawan mancanegara ke Indonesia selama periode Januari-November 2020 mengalami penurunan tajam sebesar 73,60% dari periode yang sama pada tahun sebelumnya (Utami dan Kafabih, 2021). Sementara itu, baik pelaku wirausaha industri yang berskala besar maupun UMKM, harus mengambil keuntungan dari bisnisnya untuk biaya hidup sehari-hari dan pembayaran tanggungan wirausaha yang dimiliki.

Dari beberapa kasus di atas, dapat diketahui bahwa pandemi Covid-19 memberikan pengaruh pada pelaku wirausaha yang berskala besar maupun pada kelas UMKM. Kondisi pada masa pandemi saat ini menuntut para pelaku wirausaha harus beradaptasi menjalankan bisnisnya di masa pandemi. Dalam mempertahankan bisnisnya, pelaku wirausaha harus mampu untuk berpikir lebih kreatif, bekerja lebih keras, penuh semangat dan berdedikasi tinggi. Selama bekerja seseorang tidak selalu berada dalam kondisi yang penuh semangat, dedikasi dan kerja keras. Selama bekerja seseorang dapat kehilangan semangat, menurunnya kinerja, dan kurang berdedikasi dalam bekerja pada kondisi-kondisi tertentu.

Berdasar hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa pelaku wirausaha menunjukkan bahwa terdapat penurunan kinerja, hilang semangat dan kurang serius dalam bekerja karena menurunnya jumlah pemasukan. Ada juga yang merasa ragu-ragu dalam meneruskan usahanya dan hanya mempertahankan usahanya supaya tidak bangkrut. Hal tersebut menunjukkan bahwa pelaku wirausaha memiliki *work engagement* yang rendah.

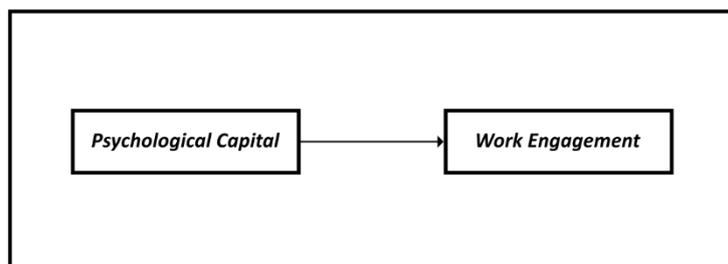
Dalam dunia psikologi, keadaan dimana seseorang bekerja keras dan penuh dedikasi pada pekerjaannya disebut dengan *work engagement*. *Work engagement* adalah kerelaan seseorang untuk bekerja keras, terlibat sepenuh hati dalam mengerjakan tugas tertentu dan melakukan tindakan secara sukarela (Vance dalam Scheimann, 2009). *Work engagement* juga dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang positif terkait dengan keadaan pikiran yang berhubungan dengan pekerjaan dan pemenuhan diri yang memiliki karakteristik semangat, dedikasi, dan absorbs (Schaufeli dalam Ari dkk, 2013). Rothbard (2001) mendefinisikan *work engagement* sebagai konstruksi motivasi yang terdiri dari dua dimensi yaitu perhatian dan penyerapan. Dalam teori *burnout* yang dikemukakan oleh Maslach (1997), *work engagement* merupakan kebalikan langsung dari *burnout*. Dalam kasus *burnout* energi berganti menjadi kelelahan, keterlibatan berganti menjadi sinisme, dan kemanjuran berganti menjadi ketidakefektifan (Bakker dan Leiter, 2010). Maslach, Jackson, dan Leiter menjelaskan pengukuran *work engagement* versi Maslach dilakukan dengan menilai skor *burnout* yang rendah menggunakan skala *Maslach Burnout Inventory* (MBI) diartikan sebagai *work engagement* yang tinggi (Bakker dan Leiter, 2010).

Nelson dan Cooper mendefinisikan *psychological capital* sebagai suatu kondisi positif dimana individu jauh dari kondisi putus asa dan kesulitan di dalam lingkup organisasi (Kusuma dan Prihatsanti, 2016). Menurut Schaufeli (2004), *work engagement* memiliki karakteristik sebagai berikut : (a) Semangat, ditandai dengan tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja, kemauan untuk menginvestasikan upaya dalam pekerjaan, dan ketekunan bahkan dalam menghadapi kesulitan. (b) Dedikasi, mengacu pada keterlibatan yang kuat dalam pekerjaan, serta mengalami rasa penting, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan. (c) Penyerapan, dicirikan dengan konsentrasi penuh dan perasaan senang terhadap pekerjaan, dimana waktu

terasa berlalu dengan cepat dan seseorang mengalami kesulitan untuk melepaskan diri dari pekerjaan.

Berdasarkan teori *job demand-resources* yang menjelaskan tentang kesejahteraan dan motivasi kerja, dikemukakan oleh Demerouti (Bakker dan Leiter, 2010), *work engagement* dipengaruhi oleh dua faktor yaitu sumber daya pekerjaan dan sumber daya pribadi. Bakker dan Leiter (2010), menjelaskan sumber daya pekerjaan adalah kondisi kerja yang terdiri dari kemandirian, umpan balik kinerja, dukungan sosial, dan pelatihan. Sedangkan sumber daya pribadi menurut Bakker dan Leiter (2010), merupakan keadaan yang dapat berkembang, dan dikelola untuk meningkatkan prestasi kerja, yaitu meliputi optimisme, efikasi diri, resiliensi dan harapan. Indikator yang terdapat dalam sumber daya pribadi yaitu, optimisme, efikasi diri, resiliensi dan harapan merupakan aspek dari *psychological capital*. Maka, mengacu pada teori tersebut dapat diketahui bahwa *work engagement* memiliki keterkaitan dengan *psychological capital*. *Psychological capital* adalah keadaan perkembangan psikologis positif seseorang, yang ditandai dengan efikasi, optimisme, harapan dan resiliensi (Luthans dkk, 2015). Hubungan antara *psychological capital* dan *work engagement* juga digambarkan oleh teori *conservation of resources* (COR) yang dikemukakan oleh Hobfoll (2001) dimana *psychological capital* memungkinkan akumulasi sumber daya dihargai dan dilindungi oleh individu, dan diperlukan supaya memunculkan *work engagement* (Bakker dan Leiter, 2010). Hobfoll menjelaskan prinsip dasar teori COR adalah bahwa individu dipandang termotivasi untuk mendapatkan, mempertahankan, memelihara, dan melindungi sumber daya (Bakker dan Leiter, 2010). Definisi sumber daya menurut hobfoll adalah entitas yang dinilai secara terpusat dalam hak mereka sendiri, atau bertindak sebagai sarana untuk mendapatkan tujuan yang bernilai terpusat (Bakker dan Leiter, 2010). Teori COR membedakan empat jenis sumber daya yang harus diperoleh dan dipelihara supaya individu berhasil beradaptasi dengan lingkungan mereka yaitu, objek, kondisi, karakteristik personal dan energi (Bakker dan Leiter, 2010).

Keterkaitan antara *psychological capital* dengan *work engagement* juga telah dibuktikan dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ari, Endah dan Unika (2013), yang menunjukkan bahwa *psychological capital* memiliki hubungan positif yang signifikan dengan *work engagement*. Oleh karenanya peneliti menarik hipotesis sebagai berikut : terdapat hubungan positif antara *psychological capital* dengan *work engagement*.



Gambar 1. Kerangka teoritis penelitian

Metode Penelitian

Penelitian korelasional merupakan desain yang digunakan dalam penelitian ini, dengan satu variabel tergantung dan satu variabel bebas. *Work engagement* sebagai variabel terikat sedangkan *psychological capital* sebagai variabel bebas.

Populasi dalam penelitian ini akan dilakukan pada pelaku wirausaha yang berada di kota Semarang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sejumlah 280 pelaku wirausaha di wilayah Kota Semarang. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling*. Teknik *simple random sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan cara mengundi nama-nama dalam populasi (Azwar, 2007).

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan 2 skala, yaitu skala *psychological capital* dan skala *work engagement*. Pengukuran *work engagement* menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* versi Bahasa Indonesia yang disusun oleh Schaufeli berdasarkan aspek *work engagement* yang dikemukakan oleh Schaufeli (2004) yaitu : semangat, dedikasi dan penyerapan. Skala yang kedua yaitu *psychological capital* disusun berdasarkan 4 aspek *psychological capital* yang dikemukakan oleh Luthans (2012) yaitu : efikasi, optimisme, harapan dan resiliensi. Subyek dalam mengisi kedua skala dengan cara memilih jawaban yang paling sesuai dengan dirinya, pilihan jawaban terdiri dari sangat sesuai, sesuai, netral, tidak sesuai dan sangat tidak sesuai.

Setelah dilakukan uji coba skala dengan menggunakan analisis korelasi *Part Whole Correlation*, skala *work engagement* yang terdiri dari 17 aitem memiliki koefisien reliabilitas sebesar = 0,917 dengan indeks daya beda aitem bergerak antara 0,337 sampai 0,779. Skala *psychological capital* terdiri dari 21 aitem memiliki koefisien reliabilitas = 0,895 dengan indeks daya berkisar antara 0,328 sampai 0,700. Pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*.

Beberapa analisis data yang dipakai dalam penelitian ini sebelum melakukan uji hipotesis adalah uji asumsi. Uji asumsi dilakukan diantaranya (a) Uji Normalitas dan (b) Uji Linearitas. Teknik analisis data yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah teknik korelasi *product moment* untuk mengetahui korelasi antara *psychological capital* dengan *work engagement*. Seluruh perhitungan dilakukan dengan bantuan program SPSS for Windows versi 22 for windows.

Hasil

Tabel 1
Norma Hasil Kategorisasi Menurut Skor Persentil

Kategorisasi	<i>work engagement.</i>		<i>psychological capital</i>	
	F	%	F	%
Sangat Tinggi	249	88,9	247	88,2
Tinggi	31	11,1	33	11,8
Sedang	0	0	0	0
Rendah	0	0	0	0
Sangat Rendah	0	0	0	0

Berdasarkan data pada tabel 1, diketahui bahwa persentase *work engagement* dan *psychological capital* semuanya berada pada kategori Sangat Tinggi.

Analisis data perlu didahului dengan melakukan uji asumsi. Uji asumsi untuk dua variabel penelitian meliputi uji normalitas dan uji linieritas. Uji asumsi pertama yang perlu dilakukan adalah uji normalitas sebaran data subjek penelitian dengan menggunakan Teknik *One Sample Kolmogorov-Smirnov Z*. Dalam menentukan normalitas sebaran data, standar yang digunakan adalah jika $p > 0,05$ maka sebaran data dikatakan normal. Sebaliknya apabila $p < 0,05$ maka sebaran data penelitian dikatakan tidak normal. Hasil uji normalitas pada kedua variabel dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2
Rangkuman hasil Uji Normalitas Sebaran Data

No	Variabel	Mean	SD	K-SZ	P	Keterangan
1	<i>work engagement</i>	56,32	3,940	0,065	0,006	Distribusi Tidak Normal
2	<i>psychological capital</i>	69,04	4,576	0,084	0,000	Distribusi Tidak Normal

Pada tabel 2 dapat diketahui bahwa berdasarkan uji normalitas terhadap variabel *work engagement* diperoleh $K-SZ = 0,065$ dengan $p = 0,006$ ($p < 0,05$) sedangkan uji normalitas pada variabel *psychological capital* didapatkan $K-SZ = 0,084$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebaran data kedua variabel tidak normal.

Berdasarkan hasil uji linieritas yang telah dilakukan pada variabel *psychological capital* dengan *work engagement* menggunakan uji F linier, diperoleh F linier sebesar 445,476 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 ($p \leq 0,05$). Berdasarkan hasil uji linearitas tersebut menunjukkan bahwa *psychological capital* dengan *work engagement* memiliki hubungan yang linear.

Berdasarkan hasil uji normalitas menunjukkan bahwa kedua variabel tidak berdistribusi normal sehingga untuk melakukan uji hipotesis digunakan statistik non parametrik yaitu Spearman Rho. Hasil uji korelasi *Spearman Rho* menunjukkan nilai signifikansi 0,000 ($P < 0,01$) dengan koefisien korelasi 0,794. Berdasarkan hasil uji korelasi di atas dapat diketahui bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima, yaitu terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara *psychological capital* dengan *work engagement*.

Pembahasan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada pelaku wirausaha. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada pelaku wirausaha. Berdasarkan hasil uji hipotesis pada penelitian ini menunjukkan nilai korelasi $r_{xy} = 0,794$ dengan taraf signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada pelaku wirausaha di wilayah Kota Semarang. Hal ini memiliki arti semakin tinggi tingkat *psychological capital* seseorang maka semakin tinggi juga *work engagement* seseorang. Hubungan tersebut juga berlaku sebaliknya, semakin rendah tingkat *psychological capital* seseorang maka semakin tinggi juga *work engagement* seseorang.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori *job demand-resources* yang dikemukakan oleh Demerouti (2001), teori tersebut menjelaskan hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement*. Berdasarkan teori *job demand-resources*, *work engagement* dipengaruhi oleh sumber daya pekerjaan (*job resources*) dan sumber daya pribadi (*personal resources*) (Bakker dan Leiter, 2010). Sumber daya pekerjaan (*job resources*) adalah kondisi kerja yang terdiri dari kemandirian, umpan balik kinerja, dukungan sosial, dan pelatihan (Bakker dan Leiter, 2010). Sedangkan sumber daya pribadi (*personal resources*) menurut Bakker dan Leiter (2010), merupakan keadaan yang dapat berkembang, dan dikelola untuk meningkatkan prestasi kerja, yaitu meliputi optimisme, efikasi diri, resiliensi dan harapan. Berdasarkan teori *job demand-resources*, keempat hal yang menjadi aspek dari *psychological capital* yaitu, optimisme, efikasi diri, resiliensi dan harapan, juga merupakan aspek dari sumber daya pribadi (*personal resources*). Maka, dapat disimpulkan bahwa *psychological capital* memiliki keterkaitan dengan *work engagement*.

Hasil dari penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ari, Endah dan Unika (2013) yang menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan PT. BANK MEGA Regional Jateng. Dalam hasil penelitian tersebut, nilai korelasi yang didapatkan sebesar 0,716 yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antar variabel. Penelitian dengan variabel yang sama juga pernah dilakukan oleh Steven dan Prihatsanti (2018) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan Bank Panin Cabang Menara Imperium Kuningan Jakarta. Hasil penelitian tersebut mendapatkan nilai korelasi sebesar 0,73 yang menunjukkan adanya hubungan positif antar variabel.

Berdasarkan hasil deskripsi data skor, tingkat *psychological capital* pelaku wirausaha dalam penelitian ini berada dalam kategori sangat tinggi dengan mean empirik sebesar 67,75. Artinya, subjek dalam penelitian ini mampu mengatasi masalah yang terjadi, yakin pada kemampuannya untuk menghasilkan pencapaian, berpikir optimis dan memiliki harapan. Tingkat *work engagement* pelaku wirausaha dalam penelitian ini juga berada dalam kategori sangat tinggi dengan mean empirik sebesar 55. Hal tersebut menunjukkan bahwa subjek dalam penelitian ini memiliki keterlibatan yang sangat tinggi dalam mengelola wirausaha, merasa sangat senang dengan pekerjaannya dan memiliki semangat yang tinggi dalam mengelola wirausaha.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan hipotesis dalam penelitian ini diterima, yaitu terdapat hubungan positif antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada pelaku wirausaha. Hasil tersebut berarti bahwa semakin tinggi tingkat *psychological capital* seseorang maka semakin tinggi juga *work engagement* seseorang. Hubungan tersebut juga berlaku sebaliknya, maka semakin rendah tingkat *psychological capital* seseorang maka semakin rendah juga *work engagement* seseorang.

Saran

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

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan melakukan penelitian terkait *work engagement* dengan mengaitkan dengan variabel lain seperti tuntutan kerja, tingkat stres, dukungan keluarga, dukungan teman sebaya dan budaya organisasi

Daftar Pustaka

- Ari, Dwi. M Endah. P Unika. (2013). Hubungan Antara Psychological Capital Dengan Work Engagement Pada karyawan PT.BANK MEGA Regional Semarang. *Jurnal Psikologi Undip*, 12(2), 193-202.
- Azwar, S. (2007). Metode Penelitian. *Pustaka Belajar*. ISBN: 979-9075-27-0.
- Bakker, A.B., & Leiter, M.P. (Eds.). (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research* (1st ed.). Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9780203853047>
- Kusuma, K. A., & Prihatsanti, U. (2016). Hubungan Antara Psychological Capital Dengan Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Argamas Lestari Semarang. *Jurnal Empati*, 5(2), 317-321.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Paramita, I, B, G., & Putra, I, G, G, P, A. (2020). New Normal Bagi Pariwisata Bali di Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Agama dan Budaya*. 58-65. DOI: 10.36275/mws
- Rothbard, N. P. (2001). "Enriching or depleting?" The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46, 655-684.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). Utrecht Work Engagement Scale. *Occupational Health Psychology Unit Utrecht University*.

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

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

Sumber Website :

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

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

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

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