

## **Pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement* pada Dosen**

**Zalfa Annisa Fitri\*, Hendro Prakoso, Vici Sofianna Putera**

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

\*zalfaannisafitr@gmail.com, rimata.du@gmail.com, vici.putera@unisba.ac.id

**Abstract.** The aim of this study to determine how much effect psychological capital on the work engagement of lecturers. The sample in this study amounted to 95 lecturers at the Islamic University of Bandung, Pasundan University, and the University of Indonesia Education. This study uses a psychological scale for psychological capital was measured using the Psychological Capital Questionnaire-24 (PCQ-24) by Fred Luthans, Bruce J. Avolio & James B. Avey (2007). Work engagement was measured using the Utrecht Work Engagement Scale-17 (UWES-17) from Schaufeli & Bakker (2002), which has been adapted by Sutisna et al., (2020). The study's multiple regression method results show that psychological capital has an effect on work engagement by 44.6%, with the hope dimension having the most significant effect on work engagement.

**Keywords:** *Psychological Capital, Work Engagement, Dosen*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh psychological capital terhadap work engagement dosen. Sampel dalam penelitian ini berjumlah subjek 95 dosen di Universitas Islam Bandung, Universitas Pasundan, dan Universitas Pendidikan Indonesia. Penelitian ini menggunakan skala psikologis untuk psychological capital menggunakan alat ukur Psychological Capital Questionnaire-24 (PCQ-24) dari Fred Luthans, Bruce J. Avolio & James B. Avey (2007) dan alat ukur work engagement menggunakan Utrecht Work Engagement Scale- 17 (UWES-17) dari Schaufeli & Bakker (2002) yang telah diadaptasi oleh Sutisna et al., (2020). Hasil penelitian dengan menggunakan metode multiple regression menunjukkan bahwa psychological capital memberikan pengaruh pada terhadap work engagement sebesar 44.6%, dengan dimensi hope yang memberikan pengaruh paling besar terhadap work engagement.

**Kata Kunci:** *Psychological Capital, Work Engagement, Dosen*

## A. Pendahuluan

Organisasi kontemporer saat ini, untuk dapat bersaing secara efektif, tidak hanya harus merekrut karyawan memiliki kemampuan di atas rata-rata, tetapi juga harus menginspirasi dan memberdayakan karyawan sehingga dapat menerapkan kemampuan mereka secara optimal saat bekerja. Dengan demikian, organisasi saat ini membutuhkan karyawan yang proaktif, mampu menginvestasikan dirinya saat bekerja dan memiliki komitmen terhadap standar kinerja yang tinggi. [1] Hal ini tercermin pada karyawan yang memiliki *work engagement* yaitu karyawan yang merasa energik dan berdedikasi saat bekerja. [2]

*Work engagement* didefinisikan sebagai keadaan afektif motivasional yang positif yang dicirikan oleh *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Selama dua dekade terakhir, *work engagement* menjadi konsep yang paling populer, selain karena organisasi kontemporer saat ini menginginkan karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi, tetapi *work engagement* juga merupakan prediktor yang sangat penting bagi hasil kerja karyawan, tim, dan organisasi. [3] Russell & Carroll (1999)[4] menjelaskan agar dapat sepenuhnya memiliki *work engagement* yang tinggi saat bekerja, karyawan harus memiliki keadaan psikologis yang positif (stabil, optimis dan menyenangkan). Sehingga, karyawan yang memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi, akan terbuka dengan pengalaman baru, bertanggung jawab pada pekerjaan, mudah bekerja sama, memiliki kreativitas yang tinggi, dan cenderung untuk melakukan suatu inovasi. [3]

Schaufeli & Bakker (2004)[5] mengemukakan bahwa *work engagement* dipengaruhi oleh dua faktor, meliputi *job demands* (tuntutan pekerjaan) dan *job resources* (sumber daya pekerjaan). *Job demands* mengacu pada sejauh mana lingkungan pekerjaan memberikan stimulus yang harus direspons, meliputi aspek fisik, sosial atau organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan upaya fisik atau psikis. Sedangkan *job resources* mengacu pada aspek fisik, sosial atau organisasi yang dapat mengurangi kadar *job demand*, meningkatkan perkembangan pribadi dan usaha dalam pencapaian kerja. [5]

Penelitian yang dilakukan oleh Xanthopoulou et al., (2007)[6] menyatakan bahwa *personal resources* memainkan peran penting dalam meningkatkan *job resource*. Konstruk dalam *psychological capital* yang merupakan bagian dari *personal resources* memiliki potensi motivasi yang mampu menghasilkan *work engagement* yang tinggi. Hal ini sesuai dengan penjelasan Bakker & Leiter (2010) [7] yang menyatakan bahwa *psychological capital* merupakan bagian dari *personal resources* yang bersifat positif, dan memiliki potensi untuk dikembangkan, dapat mengarah pada peningkatan *work engagement* karyawan di tempat kerja.

*Psychological capital* merupakan modal psikologis individu yang berkembang secara positif, dan memiliki karakteristik: individu memiliki kepercayaan diri (*self efficacy*) dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menantang; membuat atribusi positif (*optimism*) mengenai hal-hal yang mungkin berhasil pada saat ini atau masa depan; mempertahankan dalam mencapai tujuan dan dapat mengerahkan dirinya kembali apabila diperlukan menuju tujuan yang di harapkan (*hope*) supaya berhasil; dan ketika individu dihadapkan pada kesulitan atau keterpurukan, dapat bangkit kembali dan bahkan melampaui (*resiliency*) untuk mencapai keberhasilan. [8]

Penelitian terdahulu mengenai *psychological capital* dan *work engagement* telah dilakukan sebelumnya, yaitu pada *white collars* perusahaan komunikasi di Italia menunjukkan bahwa peningkatan dalam *psychological capital* dapat memprediksi peningkatan *work engagement* yang pada gilirannya memprediksi peningkatan *job performance* karyawan. [9] Penelitian lain dilakukan pada karyawan administrasi kesehatan masyarakat di Italia [10] *Junior* dan *middle manager* di beberapa sektor swasta, meliputi *financial industry*, manufaktur, perusahaan konstruksi dan perdagangan di Korea [11] Karyawan *call center* di perusahaan *call center* di Afrika Selatan, dalam penelitian ini menjelaskan bahwa sifat dari pekerjaan *call center* yaitu menuntut, penuh tekanan dan memiliki beban kerja yang tinggi. Dengan sifat pekerjaan tersebut, karyawan *call center* perlu mengembangkan sumber daya psikologis yang positif, seperti *psychological capital* karena akan berdampak pada sikap dan perilaku yang positif di tempat kerja. [12]

Dari berbagai sektor yang telah di teliti, penelitian terbaru mengenai *psychological capital* terhadap *work engagement* yang dilakukan oleh Allesandri et al., (2018) [9] menyarankan bahwa peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian di berbagai sektor lainnya agar dapat mengeneralisasi pengaruh *psychological capital* terhadap *work engagement* dengan jenis pekerjaan yang berbeda. Maka dari itu peneliti ingin melakukan penelitian di sektor pendidikan. Pendidikan memiliki peranan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM), sehingga dalam menjalankan aktivitasnya membutuhkan karyawan dengan *performance* yang baik untuk mencapai kemajuan suatu bangsa. Melalui pendidikan, suatu bangsa akan mengalami perkembangan yang bagus, terutama dalam bidang ilmu pengetahuan. [13] Selain itu, pendidikan pun dapat menjadikan masyarakat memiliki daya saing yang tinggi dalam menghadapi persaingan di era globalisasi dan modernisasi yang berkembang dengan sangat cepat. [14]

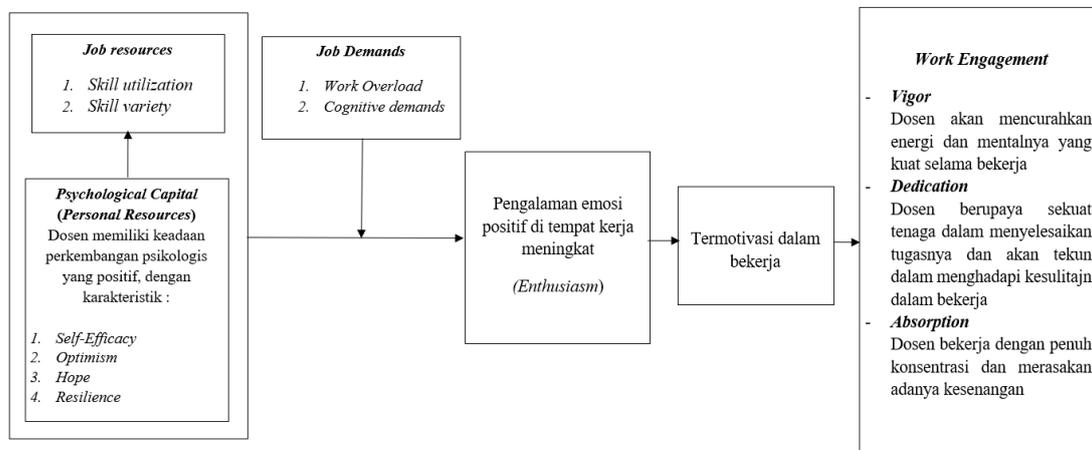
Salah satu wadah pendidikan bagi generasi bangsa yaitu perguruan tinggi. Perguruan tinggi memiliki fungsi strategis dalam menggali dan mengembangkan potensi yang dimiliki para mahasiswa, supaya menghasilkan lulusan-lulusan yang cerdas dan siap menghadapi dunia kerja. [15] Dalam perguruan tinggi terdapat salah satu sumber daya yang memiliki peran paling penting yaitu para dosen [16] Keberadaan dosen dalam perguruan tinggi sangat menentukan kelancaran dan keberhasilan dari suatu perguruan tinggi tersebut. [17]

Dosen memiliki tanggung jawab untuk menstranformasikan, mengembangkan serta memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui kegiatan pembelajaran. Kegiatan pembelajaran yang dilakukan, meliputi pemberian konsep materi, hingga tahapan bagaimana mahasiswa mampu menganalisa, mengevaluasi dan merefleksikan berbagai persoalan yang relevan. [18] Dosen memiliki tanggung jawab untuk melakukan kegiatan penelitian, yang hasilnya dapat dimanfaatkan untuk kesejahteraan masyarakat. Dosen pun harus melakukan publikasi ilmiah.[19] Selain itu, dosen diharuskan untuk melakukan pengabdian terhadap masyarakat. Pengabdian tersebut dapat berupa pelayanan terhadap masyarakat atau kerjasama dengan yayasan sosial hingga dengan instansi. [20] Tugas utama dosen tersebut dikenal dengan sebutan Tri Dharma Perguruan Tinggi, yang meliputi kegiatan pendidikan, melakukan penelitian, dan pengabdian terhadap masyarakat. [21]

Dosen dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi telah di atur dalam sistem Beban Kerja Dosen (BKD), di mana dosen menjalankan beban kerjanya paling sedikit setara dengan 12 (dua belas) sks dan paling banyak 16 (enam belas) sks pada setiap semester sesuai dengan kualifikasi akademik. (Ristekdikti, 2021) Dosen pun memiliki kegiatan lain yang harus dilaksanakan, seperti menjadi pemegang jabatan struktural dan anggota panitia atau kelompok kerja untuk menjalankan kegiatan fakultas serta universitas. Dalam menjalankan tugasnya tersebut, seringkali dilakukan di luar jam kerja dosen. [22] Hal ini berarti, dosen melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya melebihi 16 sks dalam setiap semester, dan kegiatan tersebut tidak dihitung dalam sistem BKD.

Menurut Dewi et al., (2021) [23] Apabila dosen memiliki beban kerja yang tinggi serta banyaknya tuntutan kerja yang harus dosen kerjakan, hal ini dapat mengakibatkan terjadinya stres, *emotional fatigue*, motivasi kerja yang rendah hingga mengakibatkan terjadinya *burnout*. Selain itu, beban kerja yang berlebih akan berdampak pada rendahnya kinerja dosen [23] Maka dari itu, dengan mengembangkan *psychological capital* pada dosen, para dosen akan tetap memiliki karakter kepribadian positif yang ditunjukkan pada saat berada di lingkungan kampus, meskipun dosen memiliki beban kerja yang tinggi serta banyaknya tuntutan kerja. [24] Selain itu, dengan mengembangkan *psychological capital* pada dosen, dapat menghasilkan *work engagement* dan pada gilirannya akan mengarah pada kinerja dosen yang optimal. [9] *Work engagement* yang tinggi pada dosen digambarkan dengan perilaku semangat, gigih dalam bekerja, semakin kreatif serta tekun, dan penuh konsentrasi saat melakukan pekerjaannya.

Ketika dosen memiliki *work engagement* tinggi yang nantinya akan mengarah pada kerjanya yang optimal, dampak tersebut tidak akan hanya dirasakan oleh diri dosen saja, melainkan akan berdampak pula pada bagi mahasiswa serta perguruan tinggi. [25] Hal ini dapat meningkatkan penilaian akreditasi kampus serta mutu penyelenggaraan pendidikan.



**Gambar 1.** Bagan Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *psychological capital* terhadap *work engagement* pada Dosen. Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini di uraikan dalam pokok-pokok sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui gambaran *psychological capital* pada dosen.
2. Untuk mengetahui gambaran *work engagement* pada dosen.
3. Untuk mengetahui seberapa besar *psychological capital* terhadap *work engagement* pada dosen.

### B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan metode analisis kausalitas dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah dosen pada Universitas Islam Bandung (UNISBA), Universitas Pendidikan Indonesia (UPI), dan Universitas Pasundan (UNPAS) yang berjumlah 2272 dosen. Dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *random sampling* dengan metode *systematic random sampling* diperoleh jumlah dosen yang menjadi partisipan penelitian ini sebanyak 95 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan studi pustaka. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknis analisis regresi berganda.

Pengukuran variabel *psychological capital* di ukur dengan *Psychological Capital Questionnaire-24* (PCQ-24) oleh Fred Luthans, Bruce J. Avolio & James B. Avey (2007). PCQ-24 terdiri dari 24 item yang mengukur *psychological capital* melalui dimensi *self-efficacy*, *hope*, *optimism* dan *resilience*. Pengukuran *work engagement* di ukur dengan *Utrecht Work Engagement Scale-17* (UWES-17) oleh Schaufeli & Bakker (2002), yang telah di adaptasi oleh Sutisna et al., (2020). UWES-17 terdiri 17 item yang mengukur *work engagement* melalui dimensi *vigor*, *dedication* dan *absorption*.

### C. Hasil Penelitian dan Pembahasan Gambaran Psychological Capital Pada Dosen

**Tabel 1.** Rekapitulasi Kategori Psychological Capital

No	Kategori	Frekuensi	%
1	<i>Psychological Capital</i> Rendah	0	0
2	<i>Psychological Capital</i> Tinggi	95	100%
	Total	95	100%

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa seluruh responden yang terlibat dalam penelitian ini memiliki *psychological capital* yang tinggi. Artinya, dosen dalam melaksanakan pekerjaannya sering memiliki kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas-tugas yang mereka anggap menantang, dosen sering membuat atribusi yang positif mengenai hal-hal yang mungkin berhasil pada saat ini atau di masa yang akan datang, dosen sering mempertahankan dirinya saat mencapai tujuan yang diharapkan, dan bahkan ketika dosen dihadapkan pada kesulitan, mereka dapat bangkit kembali dan melampaui untuk mencapai keberhasilan.

### Gambaran *Work Engagement* Pada Dosen

**Tabel 2.** Rekapitulasi Kategori *Work Engagement*

No	Kategori	Frekuensi	%
1	<i>Work Engagement</i> Rendah	1	1.1%
2	<i>Work Engagement</i> Tinggi	94	98.9%
	Total	95	100%

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa sebesar 98.9% atau 94 dosen memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi. Artinya, dosen dalam menjalankan pekerjaannya mengalami keadaan afektif motivasional yang positif, dicirikan dengan memiliki semangat yang tinggi serta mampu bekerja dalam tekanan, dan karena memiliki tingkat ketahanan mental yang tinggi. Para dosen menjalankan pekerjaannya dengan antusias dan terdapat kebanggaan dalam dirinya, serta menjadikan pekerjaannya sebagai suatu hal yang bermakna. Dosen bekerja dengan konsentrasi yang tinggi, dan seringkali menghayati pekerjaannya.

### Pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement* Pada Dosen

**Tabel 3.** Hasil Koefisien Determinasi Secara Simultan

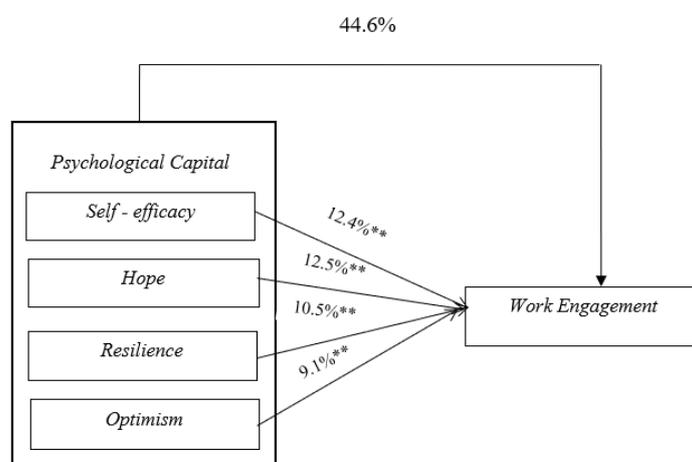
Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.668 <sup>a</sup>	.446	.421	8.033

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2022

**Tabel 4.** Hasil Koefisien Determinasi Secara Parsial

<i>Psychological Capital</i>	Standardized Coefficient	Correlations	Total Pengaruh (%)
	B	Zero-order	
<i>Self Efficacy</i>	0.226	0.549	12.4%
<i>Hope</i>	0.230	0.544	12.5%
<i>Resilience</i>	0.208	0.507	10.5%
<i>Optimism</i>	0.198	0.459	9.1%

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2022

**Gambar 2.** Hasil Pengolahan Data

Penelitian yang dilakukan pada 95 orang dosen menunjukkan bahwa hasil perhitungan secara simultan yaitu pada Tabel 3 menunjukkan bahwa besar pengaruh *psychological capital* terhadap *work engagement* pada dosen yaitu sebesar 44.6%. Besar pengaruh tersebut memiliki perbedaan hasil dengan perhitungan yang dilakukan secara parsial yaitu pada Tabel 4 yang menunjukkan bahwa masing-masing dimensi dalam *psychological capital* memberikan pengaruh kecil terhadap *work engagement*. Dimensi *self-efficacy* memberikan pengaruh sebesar 12.4%, dimensi *hope* sebesar 12.5%, dimensi *resilience* sebesar 10.5% dan dimensi *optimism* sebesar 9.1%.

Perhitungan yang dilakukan secara simultan memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan dengan perhitungan secara parsial, hal ini dikarenakan bahwa dimensi inti dalam *psychological capital* secara keseluruhan memiliki pengaruh yang lebih baik terhadap *work engagement* di bandingkan ketika menghitung secara masing-masing dari dimensi yang membentuknya. [26]Dosen dengan *psychological capital* dapat dijelaskan dengan mereka yang menghayati keempat dimensi yang ada dalam *psychological capital* (*self-efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resilience*) saat melaksanakan pekerjaannya. *Psychological capital* sebagai *personal resources* secara langsung mempengaruhi persepsi individu menjadi lebih positif terhadap *job demand* dan *job resource*, yang pada akhirnya dapat meningkatkan *well-being* dan *work engagement* saat bekerja. [27] Segala upaya yang dilakukan oleh para dosen mengakibatkan seimbangnnya *job demands* dan *job resource* (*skill utilization* dan *skill variety*) yang dimiliki dan pada akhirnya mendorong dosen untuk mengalami emosi positif yaitu *enthusiasm*. Emosi *enthusiasm* membuat para dosen merasa antusias dalam mengerjakan tuntutan pekerjaannya yang dianggap menarik dan akan mampu menyelesaikan dengan baik.

Dari hasil penelitian yang telah dipaparkan di atas, terdapat perbedaan mengenai hasil penelitian yang dilakukan oleh Simons & Buitendach (2013) [12] yaitu pada karyawan *call center*. Dalam penelitian tersebut dapat diketahui bahwa keempat dimensi yang ada dalam *psychological capital* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work engagement*. Penelitian yang dilakukan Simons & Buitendach (2013) [12] menunjukkan bahwa dimensi yang memiliki pengaruh besar terhadap karyawan *call center* merupakan dimensi *optimism*. Dimensi *optimism* pada karyawan *call center* berpengaruh besar berkaitan dengan kualitas interaksi karyawan ketika berhadapan dengan pelanggan. Sedangkan dalam penelitian ini, tidak terdapat dimensi yang mendominasi atau berpengaruh besar terhadap *work engagement*, Hal ini berkaitan dalam menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi sebagai tugas utama dosen membutuhkan peranan semua dimensi inti yang ada dalam *psychological capital*.

#### D. Kesimpulan

Berdasarkan Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka peneliti mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Seluruh dosen memiliki tingkat *psychological capital* yang tinggi yaitu sebesar 100%.
2. Sebanyak 98.9% dosen memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi.
3. Dari hasil analisis data *psychological capital* memberikan pengaruh terhadap *work engagement* pada dosen sebesar 44.6%
4. Dimensi dalam *psychological capital* yang memberikan kontribusi paling besar terhadap *work engagement* yaitu *hope*.

#### Acknowledge

Ucapan terima kasih kepada dosen pembimbing, Drs. Hendro Prakoso. M. Si, Psikolog dan Vici Sofiana Putera, S. Psi., M. Psi.T serta pihak-pihak Universitas Islam Bandung, Universitas Pendidikan Indonesia dan Universitas pasundan yang telah meluangkan waktu untuk membantu penelitian ini.

#### Daftar Pustaka

- [1] Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 4–28. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.485352>
- [2] Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- [3] Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: current trends. *Career Development International*, 23(1), 4–11. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207>
- [4] Russell, J. A., & Carroll, J. M. (1999). On the Bipolarity of Positive and Negative Affect. *Psychological Bulletin*, 125(1), 3–30. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.44.3.644>
- [5] 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(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- [6] Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121–141. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>
- [7] Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). Work Engagement A Handbook of Essential Theory and Research. In *Psychology Press*.
- [8] Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital : Developing the Human*.
- [9] 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>

- [10] 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(1), 1–11. <https://doi.org/10.4102/sajip.v43i0.1413>
- [11] Joo, B. K., Lim, D. H., & Kim, S. (2016). Enhancing work engagement: The roles of psychological capital, authentic leadership, and work empowerment. *Leadership and Organization Development Journal*, 37(8), 1117–1134. <https://doi.org/10.1108/LODJ-01-2015-0005>
- [12] Simons, J. C., & 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 SPL), 1–12. <https://doi.org/10.4102/sajip.v39i2.1071>
- [13] Nulhaqim, S. A., Heryadi, D. H., Pancasilawan, R., & Ferdryansyah, M. (2016). Peranan Perguruan Tinggi Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Indonesia Untuk Menghadapi Asean Community 2015 Studi Kasus: Universitas Indonesia, Universitas Padjadjaran, Institut Teknologi Bandung. *Share: Social Work Journal*, 6(2), 197. <https://doi.org/10.24198/share.v6i2.13209>
- [14] Muhardi. (2001). Kontribusi Pendidikan Dalam Meningkatkan Kualitas Bangsa Indonesia. *PT. Gramedia Pustaka Ilmu*, XX(4), 345–346.
- [15] Karim, B. A. (2020). Pendidikan Perguruan Tinggi Era 4.0 Dalam Pandemi Covid-19 (Refleksi Sosiologis). *Education and Learning Journal*, 1(2), 102. <https://doi.org/10.33096/eljour.v1i2.54>
- [16] Setyowati, L. (2020). Determinan Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Dalam Pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi. *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)*, 3(2), 28–32. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v3i2.119>
- [17] Heri, T. (2019). Membangun Produktivitas Dosen Di Perguruan Tinggi. *Rausyan Fikr: Jurnal Pemikiran Dan Pencerahan*, 15(2), 55–65. <https://doi.org/10.31000/rf.v15i2.1804>
- [18] Wau, Y. (2017). Peranan Tenaga Pengajar (Dosen) Profesional Dalam Pembentukan Karakter Mahasiswa Untuk Peningkatan Kualitas Pembelajaran Di Program Studi Pendidikan Luar Sekolah. *Jurnal Keluarga Sehat Sejahtera*, 15(29), 70–84. <https://doi.org/10.24114/jkss.v15i29.7172>
- [19] Retnowati, H. T., Mardapi, D., & Kartowagiran, B. (2018). Kinerja Dosen Di Bidang Penelitian Dan Publikasi. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(2), 28–35. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21831/amp.v6i2.21524>
- [20] Anggreni, N. M. (2016). Standar Mutu Pengabdian Pada Masyarakat Dan Profesionalisme Dosen. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 1(1), 34. <https://doi.org/10.25078/jpm.v1i1.37>
- [21] Gunawan, A., Barsa, L., & Tua, H. (2018). Determinant of lecturers work satisfaction and implication on lecturer's performance at maritime higher education in DKI Jakarta. *International Review of Management and Marketing*, 8(4), 14–23.
- [22] Pertiwi, E. M., Denny, H. M., & Widjasena, B. (2017). The Relation between Mental Workload and Work Stress of Lecturers at Faculty. *Jurnal Kesehatan Masyarakat FKM Undip*, 5(3), 260–268. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jkm/article/view/17220/16481>
- [23] Cahya, A. D., Astuti, R. D., & Palupi, D. (2021). Analisis Beban Kerja Dan Lingkungan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Masa Pandemi COVID-19. *Revitalisasi: Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 87–93. <https://doi.org/DOI: 10.32503/revitalisasi.v10i1.1685>
- [24] 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(1), 48–70. <https://doi.org/10.1177/0021886307311470>
- [25] Suharianto, S., & Effendy, N. (2015). Pengaruh Psychological Capital Terhadap Work Engagement pada Dosen di Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya. *Experientia*,

- 3(2), 23–34. <https://doi.org/10.1234/905>
- [26] Fred Luthans, *Organizational Behavior*. 2010.
- [27] Grover, S. L., Teo, S. T. T., Pick, D., Roche, M., & Newton, C. J. (2018). Psychological capital as a personal resource in the JD-R model. *Personnel Review*, 47(4), 968–984. <https://doi.org/10.1108/PR-08-2016-0213>
- [28] Utami, Pratiwi, Mardawan, Oki (2022). Pengaruh Mindfulness terhadap Work Engagement pada Pekerja Startup Digital di Indonesia. *Jurnal Riset Psikologi* 2(1). 61-66.