

Peran *psychological capital* terhadap produktivitas kerja *remote worker* dengan *work engagement* sebagai mediator

TESIS



Oleh
Ahmad Lathif Nurrahman
19915049

**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI PROFESI (S2)
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2021**

Peran *psychological capital* terhadap produktivitas kerja *remote worker* dengan *work engagement* sebagai mediator

TESIS

Diajukan Kepada Program Studi Magister Psikologi Profesi (S2)
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia
Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat Memperoleh Derajat Magister Psikologi



Oleh
Ahmad Lathif Nurrahman
19915049

**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI PROFESI (S2)
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2021**

HALAMAN PENGESAHAN

Rabu, 15 Juni 2022

Hari/Tanggal :

Identitas mahasiswa :

Nama **Ahmad Lathif Nurrahman, S.Psi**

Nim **19915049**

Judul

Peran psychological capital terhadap produktivitas kerja remote worker dengan work engagement sebagai mediator

Hasil Keputusan :

(a) Layak, tidak ada revisi

(b) Layak, harus direvisi

(c) Tidak layak, susun ulang laporan dan diuji kembali

Tim Pembahas/Supervisor:

I. : Dr. Sus Budiharto, S.Psi., M.Si., Psikolog

II. : Dr. rer. nat. Arief Fahmie, MA., Psikolog

III. : Sonny Andrianto, S.Psi., M.Si., Ph.D

Paraf



DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Pengesahan	ii
Daftar Isi	iii
Daftar Gambar	iii
Daftar Tabel.....	iv
Daftar Lampiran	v
Abstrak.....	1
A. Pendahuluan	2
B. Tinjauan Pustaka	4
C. Kerangka Berpikir	7
D. Metode Penelitian	9
E. Hasil Penelitian	10
F. Pembahasan	12
G. Kesimpulan dan Saran	13
Daftar Pustaka	14

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka <i>Teoritis</i>	8
Gambar 2. <i>Path Plot</i>	13

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Hasil pengujian validitas.....	10
Tabel 2. Hasil pengujian reabilitas.....	11
Tabel 3. Korelasi antara produktifitas kerja <i>remote worker</i> , <i>work engagement</i> , dan <i>psychological capital</i>	12
Tabel 4. Pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel	13

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Verbatim wawancara pendahuluan	19
Lampiran 2. <i>Blueprint</i> Produktivitas kerja <i>remote worker</i>	21
Lampiran 3. <i>Blueprint</i> dan skala <i>PCQ (Psychological Capital Questionnaire)</i>	22
Lampiran 4. <i>Blueprint</i> dan skala <i>UWES (Utrecht Work Engagement Scale)</i>	26
Lampiran 5. Hasil uji normalitas dan linieritas	29

Peran *psychological capital* terhadap produktivitas kerja *remote worker* dengan *work engagement* sebagai mediator

Ahmad Lathif Nurrahman¹
Sus Budiharto²

Magister Psikologi Profesi, Universitas Islam Indonesia, Jalan Kaliurang Km 14,5 Sleman

Abstract: *There are still many debates related to the productivity of remote worker work. The productivity of remote workers is an important thing to research because there are more remote workers in the world, and they are able to save costs. This study aims to determine the role of psychological capital on work productivity of remote workers with work engagement as a mediator. The hypothesis in this study is that work engagement will mediate the role of psychological capital on the productivity of the remote worker. Respondents in this study were employees who worked remotely in Yogyakarta. Measuring instruments used in this study are UWES, PCQ and for remote work productivity using a questionnaire compiled by researchers based on aspects of Baker, Avery, & Crawford (2007). The analysis used in this study was a mediator analysis using JASP 14.*

Keyword: *Psychological capital, Work Productivity Remote Work, Work Engagement*

Abstrak: Masih banyak perdebatan terkait produktivitas kerja *remote worker*. Produktivitas kerja *remote worker* menjadi hal yang penting untuk diteliti karena semakin banyaknya *remote worker* di dunia, serta mampu menghemat biaya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran *psychological capital* terhadap produktivitas kerja *remote worker* dengan *work engagement* sebagai mediator. Hipotesis pada penelitian ini adalah *work engagement* akan memediasi peran *psychological capital* terhadap produktivitas kerja *remote worker*. Responden pada penelitian ini karyawan yang bekerja secara *remote* di Yogyakarta. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini adalah UWES, PCQ dan untuk produktivitas kerja *remote worker* menggunakan kuesioner yang disusun oleh peneliti berdasarkan aspek dari Baker, Avery, & Crawford (2007). Analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah *mediator analysis* menggunakan JASP 14.

Kata Kunci: *Psychological Capital, Produktivitas Kerja Remote Work, Wok Engagement*

¹ 19915049@students.uii.ac.id

² budiharto@uii.ac.id

A. PENDAHULUAN

Remote work merupakan situasi di mana pekerjaan tersebut sepenuhnya atau sebagian dilakukan di tempat kerja alternatif selain di kantor atau lokasi *oprasional* perusahaan (ILO, 2020). Artinya para pekerja dapat melakukan pekerjaannya dari berbagai lokasi di luar kantor. *Remote work* juga dapat dikaitkan dengan segala bentuk substitusi teknologi informasi (seperti telekomunikasi dan komputer) untuk melakukan pekerjaan (Grant, Wallace, & Spurgeon, 2013). Berbeda dengan WFH (*work from home*) yang dilakukan karena adanya pandemi COVID-19, *remote work* memiliki pola kerja yang lebih fleksibel, dan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan di mana saja, asalkan target terpenuhi atau tugas rampung terselesaikan (Tirto.id, 2020).

Produktivitas kerja *remote worker* masih sering menjadi perdebatan. Bekerja secara *remote* memungkinkan karyawan untuk lebih fokus pada pekerjaan, karena gangguan kantor yang lebih sedikit dan dapat dikatakan lebih produktif (Mann, Varey, & Button, 2000). Penelitian diatas juga didukung oleh hasil peneltian dari Cascio (2000) yang menjelaskan bahwa bekerja secara *remote* mampu meningkatkan produktivitas. Dubrin (1991) meneliti tentang produktivitas *remote worker* dengan hasil produktivitas meningkat rata-rata 30% ketika proyek atau pekerjaan

dipindahkan dari lokasi perusahaan ke rumah. Berdasarkan hasil wawancara, partisipan S (34 tahun, perempuan) merasa bahwa dapat bekerja lebih produktif dan dapat memanfaatkan waktu lebih baik ketika bekerja secara *remote*.

Berbeda dengan hasil peneltian dan wawancara diatas, hasil penelitian dari Fonner & Roloff (2010) menjelaskan bahwa *remote work* menciptakan lebih banyak gangguan di rumah sehingga kurang produktif. Hasil wawancara terhadap partisipan ID (29 tahun, laki-laki) juga mendukung penelitian di atas, partisipan ID merasa kesulitan dan sering mengalami kendala seperti gangguan jaringan dan gangguan dari anaknya ketika bekerja dari rumah, sehingga merasa kurang produktif.

Produktivitas kerja *remote worker* dapat berhubungan dengan individu atau tim dan merupakan ukuran seberapa efektif dan efisien tugas diselesaikan dari waktu ke waktu (Bosua, Gloet, Kurnia, Mendoza, & Yong, 2012). Produktivitas *remote worker* memiliki cara yang berbeda untuk pengukurannya, produktivitas yang dirasakan oleh para *remote worker* tidak boleh diartikan sebagai ukuran produktivitas yang sebenarnya, karena bisa terjadi bias dalam penilaian ini (Baker, Avery, & Crawford, 2007). Produktivitas kerja *remote worker* dipengaruhi oleh beberapa hal, seperti *IT supports*, *management guideline*,

dan *worker guideline* (Bosua, Gloet, Kurnia, Mendoza, & Yong, 2012).

Produktivitas kerja *remote worker* dipengaruhi oleh berbagai variabel. Seperti hasil penelitian dari Bosua et al. (2012) menunjukkan bahwa *wellbeing* seseorang mampu meningkatkan produktivitas kerja seseorang, artinya *well-being* mampu mempengaruhi produktivitas kerja *remote worker*. Selanjutnya *job satisfaction* juga dipandang memiliki korelasi yang positif dengan produktivitas kerja *remote worker*, semakin tinggi *job satisfaction*, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja *remote worker* (Dubrin, 1991). Kemudian penelitian dari Jones (2010) menunjukkan bahwa *work engagement* memiliki korelasi positif terhadap produktivitas kerja *remote worker*, artinya *work engagement* mampu meningkatkan produktivitas kerja seseorang.

Penelitian ini akan berfokus kepada variabel *work engagement* sebagai variabel mediator dikarenakan *work engagement* memiliki hubungan yang erat dengan produktivitas kerja. Penelitian dari Choudhury & Mohanty (2018) menjelaskan bahwa *work engagement* memiliki korelasi positif produktivitas kerja *remote worker*. Hasil tersebut didukung oleh hasil penelitian dari Markos & Sridevi (2010) yang menjelaskan bahwa ada hubungan positif antara *work engagement* produktivitas. Karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi dianggap lebih produktif, karena

termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan di luar faktor pribadi, juga lebih fokus daripada karyawan yang memiliki *work engagement* yang lebih rendah. Selain itu, karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi diasumsikan bekerja lebih efisien dan memiliki tujuan menempatkan keberhasilan organisasi dalam pikiran mereka sebagai prioritas utama (Fleming, & Asplund, 2007). Selain *work engagement* memiliki hubungan yang erat dengan produktivitas kerja, alasan penelitian ini menjadikan *work engagement* sebagai variabel mediator adalah karena karyawan yang bekerja secara *remote* memiliki tingkat *work engagement* yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang bekerja secara tersentralisasi (Sadida & Febriani, 2018).

Faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement* menurut Bakker & Demerouti (2008) adalah *job resources*, *job demands*, dan *personal resources*. Selain ketiga faktor tersebut, fleksibilitas merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kebahagiaan dan *work engagement* karyawan. Jika dikembalikan kepada dimensi dari *work engagement* karyawan yang terdiri dari dimensi kognitif, afektif, dan perilaku, maka dapat disimpulkan bahwa *work engagement* dapat dipengaruhi dan dibentuk oleh faktor lingkungan juga (Sadida & Febriani, 2018).

Psychological capital memiliki korelasi positif dengan *work engagement*. *Optimisme*

memiliki peran sebagai *subdimensi psychological capital* sehubungan dengan dampaknya terhadap *work engagement* (Simons & Buitendach, 2013). Hal tersebut juga diperkuat oleh penelitian dari Constantini, Paola, Ceschi, & Sartori (2017) yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan positif antara *psycological capital* dan *work engagement* pada tahapan *pre-test* dan *post-test* secara terpisah. Selain itu, membandingkan hasil *pre-test* dan *post-test* mengungkapkan bahwa program intervensi secara signifikan meningkatkan *psycological capital* dan *work engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan *psycological capital* sejalan dengan peningkatan *work engagement*.

Rumusan masalah pada penelitian ini bagaimana peran *psychological capital* terhadap produktivitas kerja *remote worker* dan *work engagement* sebagai mediator. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran *psychological capital* terhadap produktivitas kerja *remote worker* yang dimediasi oleh *work engagement*. Manfaat *teoritis* pada penelitian ini adalah dapat memberikan sumbangsih pada khazanah pengetahuan terutama pada bidang psikologi industri dan organisasi. Manfaat praktis pada penelitian ini adalah Mampu memberikan informasi dan ilmu mengenai peran *psychological capital* terhadap produktivitas kerja *remote worker* yang dimediasi oleh *work engagement*

sehingga dapat dipraktekkan dan dapat diteliti lebih lanjut.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Produktivitas kerja *remote worker* didefinisikan sebagai pencapaian tujuan yang dapat diukur dalam waktu dan sesuai anggaran (Bosua, Gloet, Kurnia, Mendoza, & Yong, 2012). Definisi di atas, dikuatkan oleh Dutcher (2012) yang mendefinisikan produktivitas kerja *remote worker* sebagai kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan secara efektif, kreatif dan efisien dari luar kantor. Berbeda dengan dua definisi di atas, Baker, Avery dan Crawford (2007) mendefinisikan produktivitas kerja *remote worker* sebagai *perceived-productivity*, yaitu perasaan mampu mengoptimalkan segala bentuk sumber daya yang dimiliki untuk memaksimalkan *output* sehingga mampu mengerjakan tugas dengan efektif, efisien, dan berkualitas. Dari definisi-definisi produktivitas kerja *remote worker* diatas, peneliti berfokus pada definisi produktivitas kerja dari Baker, avery dan Crawford (2007).

Aspek-aspek produktivitas kerja *remote worker* menurut Baker, Avery, & Crawford (2007) adalah:

- a. Efektivitas (Effectiveness), berhubungan dengan tingkatan sejauh mana *remote worker* dalam melaksanakan tugas-tugas untuk mencapai sasaran yang diinginkan. pencapaian sasaran yang telah

disepakati secara bersama, serta tingkat pencapaian sasaran itu menunjukkan tingkat efektivitas. Berdasarkan pada pernyataan tersebut bahwa efektivitas terkait dengan pencapaian sasaran atau tujuan.

- b. Efisiensi (Efficiency), berhubungan dengan kemampuan *remote worker* untuk mengoptimalkan material, energi, tenaga, biaya, dan waktu dalam mengerjakan tugas-tugas dengan tepat dan mencapai hasil yang diinginkan.

- c. Kualitas (Quality)

Mutu *remote worker* dalam hal melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketepatan, kerapian, dan kelengkapan. Ketepatan yang dimaksud adalah kesesuaian antara rencana kerja dengan sasaran yang ditetapkan. Kemudian kelengkapan yang dimaksud diatas adalah kelengkapan dan ketelitian tugas yang dikerjakan. Dan kerapian adalah kerapian dalam melaksanakan dalam mengerjakan tugas atau pekerjaan.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja *remote worker* menurut Bosua et al. (2012) adalah:

- a. IT *supports*, terdiri dari berbagai alat jaringan yang diberikan perusahaan terdiri dari infrastruktur jaringan, aplikasi, dan perangkat yang memungkinkan

komunikasi dan akses kolaboratif ke konten, ruang kerja, dan desktop individu.

- b. *Management guidelines*, berhubungan dengan penetapan tugas yang jelas dan mengartikulasikan hasil yang akan dicapai dalam periode waktu tertentu.
- c. *Worker guidelines*, berhubungan dengan kemampuan karyawan dalam mengerjakan dan mengelola pekerjaan yang diberikan.

Work engagement pertama kali diperkenalkan oleh Kahn yang menjelaskan bahwa *work engagement* sebagai memanfaatkan diri anggota organisasi untuk peran kerja mereka dalam keterlibatan, memperkerjakan dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosional selama melakukan pekerjaan (Kahn, 1990). Sejalan dengan definisi di atas, *work engagement* juga didefinisikan sebagai sejauh mana karyawan berkomitmen pada seseorang atau sesuatu di organisasi mereka, seberapa keras mereka bekerja, dan berapa lama mereka bertahan sebagai hasil dari komitmen itu (Kuok & Taormina, 2017). Schaufeli, Bakker, dan Salanova (2006) mendefinisikan *work engagement* sebagai keadaan aktif terkait pekerjaan yang positif yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan. Dari definisi-definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa *work engagement* adalah kemampuan karyawan dalam melaksanakan peran kerjanya, bekerja dan

mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif dan emosional selama bekerja.

Aspek - aspek *work engagement* menurut adalah sebagai berikut:

- a. *Vigor*, merupakan perasaan penuh energi, kuat, bertenaga, dan antusias untuk melakukan pekerjaannya. Kerelaan untuk memberikan usaha yang maksimal terhadap kinerjanya dan ketahanan mental ketika menemui kesulitan dalam bekerja (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006). Kemudian *vigor* juga berhubungan dengan memberikan upaya dan menunjukkan perilaku yang keras untuk berkontribusi dalam kesuksesan organisasi (Lockwood, 2007).
- b. *Dedication*, merupakan suatu kondisi di mana karyawan merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermanaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi, dan tantangan (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006). Membicarakan hal-hal positif mengenai organisasi pada rekannya dan merefrensikan organisasi tersebut merupakan bagian dari *dedication* (Lockwood, 2007).
- c. *Absorption*, merupakan suatu kondisi di mana karyawan merasa waktu berjalan sangat cepat karena terlarut dalam pekerjaannya. Dalam kondisi ini karyawan mencurahkan konsentrasinya secara penuh pada pekerjaannya dan memiliki rasa kesenangan hati untuk terus

bekerja (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006). Selain itu karyawan menerapkan energi psikis lebih pada tugas tertentu berfokus secara intensif dan menghabiskan sedikit energi untuk fokus di tempat lain dan terlarut di dalam pekerjaan tersebut (Lockwood, 2007).

Faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement* menurut Bakker dan Demerouti (2008), di antaranya adalah:

- a. *Job resources*, merujuk pada aspek fisik, sosial, dan organisasi pekerjaan tersebut yang memungkinkan pekerja untuk memenuhi tuntutan kerja yang berhubungan dengan fisik dan mental para pekerja,
- b. *Job demand*, merujuk bagaimana pekerja tersebut menghadapi tuntutan kerja dan memenuhi tuntutan tersebut,
- c. *Personal resource*, merujuk pada evaluasi diri positif yang akan berhubungan kepada perasaan seseorang terhadap kemampuan dirinya untuk berhasil dalam mengatur dan memberi pengaruh lingkungannya.

Psychological capital menekankan pada sifat positif dan kekuatan karyawan serta pada peran ini mendorong pertumbuhan kinerja karyawan (Luthan, Youssef, & Avolio, 2007). Sejalan dengan definisi di atas, *psychological capital* juga didefinisikan sebagai sumber daya mental yang dibangun individu ketika sesuatu berjalan dengan baik dan menutupi ketika

sesuatu berjalan tidak baik. Sumber daya ini meliputi ketahanan, motivasi, harapan, optimis, keyakinan diri, efikasi diri, dan tenaga bekerja (Pryce-Jones, 2010). Berbeda dengan definisi-definisi di atas, Cavus & Gokcen (2015) mendefinisikan *psychological capital* sebagai pelengkap fitur pribadi dan organisasi yang dapat dikembangkan dan diarahkan. Dari definisi-definisi *psychological capital* diatas, peneliti berfokus pada definisi *psychological capital* dari Luthans, Youssef dan Avolio (2007).

Komponen - komponen *psychological capital* adalah:

- a. *Self-efficacy*, merupakan upaya keras untuk mengatasi tantangan-tantangan pada tugas (Luthan, Youssef, & Avolio, 2007). *Self-efficacy* mewakili kepercayaan umum orang saat mereka menunjukkan kinerja mereka dan masuk akal di luar kemampuan sebenarnya yang mengarah pada menyelesaikan tugas (Cavus & Gokcen, 2015).
- b. *Optimism*, merupakan sikap optimistis terhadap keberhasilan masa sekarang atau masa yang akan datang (Luthan, Youssef, & Avolio, 2007). *Optimism* dapat diartikan sebagai suatu keinginan dan keinginan psikologis untuk mengharapkan hasil yang terbaik dan positif yang dapat mempengaruhi kesehatan mental dan fisik masyarakat secara positif (Cavus & Gokcen, 2015).

- c. *Hope*, merupakan suatu upaya tetap bertahan pada sasaran dan jika perlu mencari jalan lain agar sasaran dapat dicapai dan selalu mencari alternatif pilihan ketika menghadapi kesulitan (Luthan, Youssef, & Avolio, 2007). *Hope* juga berhubungan dengan rasa agensi dan harapan yang memberi tekad dan kemauan yang terinternalisasi untuk menginvestasikan energi (Cavus & Gokcen, 2015).

- d. *Resilience*, merupakan kemampuan untuk bertahan dalam menghadapi kesulitan dan tantangan demi mencapai tujuan (Luthan, Youssef, & Avolio, 2007). Kemudian *Resiliency* yang diartikan sebagai kecenderungan untuk pulih dari keterpurukan atau proses yang menyedihkan, memungkinkan orang untuk secara optimis melihat situasi yang berat (Cavus & Gokcen, 2015).

C. KERANGKA BERFIKIR

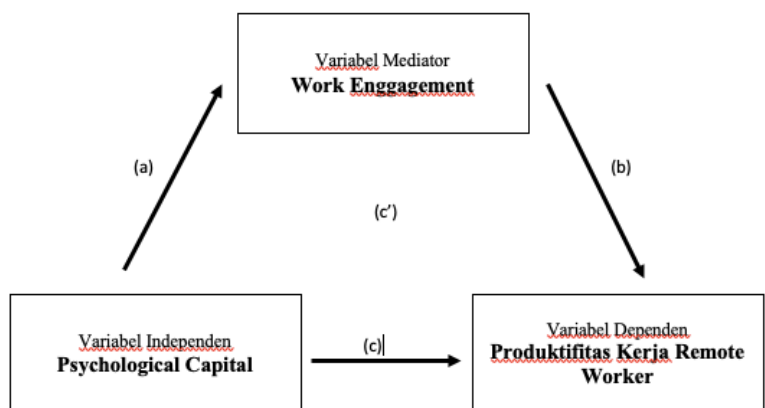
Psychological capital memiliki korelasi positif dengan produktivitas kerja *remote worker*. Aspek-aspek *psychological capital* seperti: *self-efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resilience* berfungsi mendorong keadaan emosional positif yang akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang bekerja dari luar kantor (Zubair & Kamal, 2015). Dimensi *optimism* juga turut mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, ketika para karyawan memiliki semangat positif dan akan siap dalam menghadapi situasi sulit

mereka akan kuat secara fisik dan mental, akan cenderung produktif (Maymanah, Mariskha, Umaroh, & Purwaningrum, 2018). Selanjutnya karyawan yang memiliki ketahanan atau *resillience* yang tinggi cenderung mampu untuk bangkit dari kesulitan sehingga memungkinkan orang tersebut untuk menjadi optimis dan bekerja lebih baik sehingga karyawan menjadi lebih produktif (Luthans F. , Avolio, Walumbwa, & Li, 2005). Kemudian karyawan yang memiliki harapan tinggi (*hope*) akan melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan dan dapat diartikan lebih produktif (Maymanah, Mariskha, Umaroh, & Purwaningrum, 2018). Penelitian yang dilakukan oleh Luthans, Avolio (2005) yang menjelaskan terdapat hubungan positif antara efikasi diri (*self-efficacy*) dengan produktivitas kerja, namun hubungan di antara keduanya sangat rendah.

Psychological capital dapat meningkatkan *work engagement* karyawan artinya semakin tinggi *psychological capital* maka semakin tinggi *work engagement* (Constantini, Paola, Ceschi, & Sartori, 2017). Kemudian aspek-aspek *psychological capital* yaitu: *self-efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resilience* memiliki korelasi positif terhadap *work engagement*. Artinya semakin tinggi *self-efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resilience* maka akan semakin tinggi *work engagement* (Priyatama, Zainuddin, & Handoyo, 2018). Studi lebih lanjut

menunjukkan bahwa *personal resource*, yang di dalam penelitian ini dispesifikasi kepada *psychological capital* karyawan, memainkan peran sentral dalam meningkatkan *work engagement* karyawan (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2007).

Work engagement berperan positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya semakin tinggi *work engagement* semakin tinggi pula produktivitas kerja. Kemudian semua dimensi *work engagement* (*vigor*, *dedication*, dan *absorption*) juga berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan (Hanasyha, 2016). *vigor*, *dedication*, dan *absorption* berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap produktivitas kerja. Dari ketiga dimensi tersebut, *vigor* merupakan dimensi yang paling dominan dalam mempengaruhi produktivitas kerja (Sim, 2016).



Gambar 1. Kerangka teoritis hubungan antara *psychological capital* dan produktivitas kerja *remote worker* dengan *work engagement* sebagai mediator

Berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas, peneliti memilih judul peran *psychological capital* terhadap produktivitas kerja *remote worker* dengan *work engagement* sebagai mediator. Hipotesis pada penelitian ini adalah:

1. *Work engagement* akan memediasi hubungan antara *psychological capital* dan produktivitas kerja *remote worker* (c').
2. *Psychological capital* akan berkorelasi positif dengan *work engagement* (a).
3. *Work engagement* akan berkorelasi positif dengan produktivitas kerja *remote worker* (b).
4. *Psychological capital* akan berkorelasi positif dengan produktivitas kerja *remote worker* (c).

D. METODE PENELITIAN

Partisipan penelitian

Partisipan pada penelitian ini adalah:

1. Karyawan yang bekerja secara *remote* yaitu jenis pekerjaan atau jabatan yang di desain untuk bekerja secara remote bukan WFH yang dikarenakan adanya pandemi COVID 19 (ILO,2020).
2. Karyawan yang sudah bekerja secara *remote* minimal selama 1 tahun di Yogyakarta.
3. Bekerja minimal 4 hari secara *remote* dalam seminggu (ILO,2020)

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif korelasional yang bertujuan untuk

mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel. Variabel independen pada penelitian ini adalah *psychological capital*, variabel dependen pada penelitian ini adalah produktivitas kerja *remote worker*, kemudian variabel mediator adalah *work engagement*.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang akan disebarkan melalui *google form* kemudian *link google form* tersebut akan dibagikan kepada partisipan melalui *whatsapp*. Pengukuran produktivitas kerja *remote worker* menggunakan kuesioner yang disusun peneliti berdasarkan aspek produktivitas kerja *remote worker* menurut Baker, Avery, & Crawford (2007) yang terdiri dari 3 aspek yaitu: *effectiveness*, *efficiency*, dan *quality* dengan menggunakan skala likert dengan pilihan 0 (Tidak Pernah), 1 (Hampir Tidak Pernah), 2 (Jarang), 3 (Kadang-kadang), 4 (Sering), 5 (Sangat Sering), dan 6 (Selalu). Pengukuran *work engagement* menggunakan *UWES (Utrecht Work Engagement Scale)* (Schaufeli & Bakker, 2004) yang diadaptasi kedalam bahasa Indonesia oleh Kristiana dkk (2018) dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,85. Pengukuran skala ini terdiri dari 3 aspek: *vigor*, *dedication*, dan *absorption* dengan menggunakan skala likert dengan skor 0 (Tidak Pernah), 1 (Hampir Tidak Pernah), 2 (Jarang), 3 (Kadang-kadang), 4 (Sering), 5 (Sangat Sering), dan 6 (Selalu). Pengukuran

psychological capital menggunakan *PCQ* (*Psychological Capital Questionnaire*) (Luthans F. , Avolio, Avey, & Norman, 2007) yang telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh mindgarden.com. Pengukuran skala ini terdiri dari 4 komponen yaitu: *self-efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resiliency*. Skala ini terdiri dari 24 item dengan 6 pilihan jawaban yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, agak tidak setuju, agak setuju, setuju, dan sangat setuju. Koefisien *alpha cronbach* dari alat ukur ini adalah sebesar 0.772 dengan hasil tersebut skala dianggap memadai. Analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah mediator analysis menggunakan JASP 14.

E. HASIL PENELITIAN

Pada penelitian ini dilakukan *tryout* untuk alat ukur produktivitas kerja *remote worker*, *work engagement*, dan *psychological capital* dengan jumlah data sebanyak 45 partisipan. Dengan presentase jenis kelamin 47% laki-laki dan 53% perempuan. Sebanyak 40% bekerja di perusahaan E-Commerce, 16% bekerja di perusahaan desain, dan 44% lain-lain. Partisipan rata-rata sudah bekerja *remote worker* selama 2 tahun. Partisipan berusia antara 25-35 tahun. Data penelitian diuji validitas konstruksinya terlebih dahulu. Validitas dapat diketahui melalui nilai *r*-hitung, apabila *r*-hitung memiliki nilai diatas *r*-table maka item dapat dikatakan valid. *R*-table pada penelitian ini adalah 0,2876.

Tabel 1. Hasil pengujian validitas

Variabel	Aitem	R-Hitung	R-Table	Keterangan
Produktivitas Remote work	PRW1	0.745	0.2876	Valid
	PRW2	0.773	0.2876	Valid
	PRW3	0.870	0.2876	Valid
	PRW4	0.515	0.2876	Valid
	PRW5	0.762	0.2876	Valid
	PRW6	0.683	0.2876	Valid
	PRW7	0.714	0.2876	Valid
	PRW8	0.637	0.2876	Valid
	PRW9	0.722	0.2876	Valid
	PRW10	0.536	0.2876	Valid
	PRW11	0.645	0.2876	Valid
	PRW12	0.575	0.2876	Valid
	PRW13	0.726	0.2876	Valid
	PRW14	0.730	0.2876	Valid
	PRW15	0.745	0.2876	Valid
	PRW16	0.594	0.2876	Valid
	PRW17	0.823	0.2876	Valid
	PRW18	0.783	0.2876	Valid
Work Engagement	WE1	0.790	0.2876	Valid
	WE2	0.875	0.2876	Valid
	WE3	0.845	0.2876	Valid
	WE4	0.872	0.2876	Valid
	WE5	0.903	0.2876	Valid
	WE6	0.872	0.2876	Valid
	WE7	0.815	0.2876	Valid
	WE8	0.836	0.2876	Valid
	WE9	0.800	0.2876	Valid
Psychological Capital	PSC1	0.669	0.2876	Valid
	PSC2	0.766	0.2876	Valid
	PSC3	0.727	0.2876	Valid
	PSC4	0.751	0.2876	Valid
	PSC5	0.761	0.2876	Valid
	PSC6	0.788	0.2876	Valid
	PSC7	0.744	0.2876	Valid
	PSC8	0.750	0.2876	Valid
	PSC9	0.623	0.2876	Valid
	PSC10	0.627	0.2876	Valid
	PSC11	0.743	0.2876	Valid
	PSC12	0.845	0.2876	Valid
	PSC13	0.423	0.2876	Valid
	PSC14	0.810	0.2876	Valid
	PSC15	0.762	0.2876	Valid
	PSC16	0.752	0.2876	Valid
	PSC17	0.794	0.2876	Valid
	PSC18	0.684	0.2876	Valid
	PSC19	0.702	0.2876	Valid
	PSC20	0.197	0.2876	Tidak Valid
	PSC21	0.717	0.2876	Valid
	PSC22	0.729	0.2876	Valid
	PSC23	0.516	0.2876	Valid
	PSC24	0.785	0.2876	Valid

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa seluruh aitem dari alat ukur produktivitas *remote worker* memenuhi pengujian validitas dengan nilai r-table diatas 0.2876. Kemudian untuk alat ukur *work engagement*, seluruh aitem juga memiliki nilai r-hitung diatas 0.2876, sehingga seluruh item dinyatakan valid. Kemudian untuk alat ukur *psychological capital*, hampir seluruh item memiliki r-hitung diatas 0.2876, hanya item nomor 20 yang memiliki nilai r-hitung 0,197. Artinya item nomor 20 dinyatakan gugur.

Hasil dari uji normalitas yang dilakukan yaitu produktivitas kerja *remote worker* memiliki p-value sebesar 0.16, *work engagement* memiliki p-value sebesar 0.40, dan *psychological capital* memiliki p-value sebesar 0.10 seperti yang terlihat pada lampiran 6. Hasil tersebut memiliki nilai di bawah 0.05 yang menunjukkan persebaran dari semua variabel tidak normal.

Pada uji reliabilitas, penelitian ini melibatkan skor *cronbach alpha*. Alat ukur produktivitas kerja *remote worker* memiliki nilai *cronbach's α* sebesar 0.932, kemudian alat ukur *work engagement* memiliki nilai *cronbach's α* sebesar 0.950, dan alat ukur *psychological capital* memiliki nilai *cronbach's α* sebesar 0,951 seperti yang terlihat pada tabel 2. Pada penelitian ini semua alat ukur yang digunakan dapat dikatakan reliabel dikarenakan memiliki nilai *cronbach alpha* diatas 0,6. Menurut Ghazali

(2011), suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha (α) > 0,6.

Hasil pengujian reliabilitas

Tabel 2. Hasil pengujian reliabilitas

Variabel	Cronbach's α	Keterangan
Produktivitas <i>remote worker</i>	0.932	Reliabel
Work <i>engagement</i>	0.950	Reliabel
Psychological Capital	0.951	Reliabel

Selanjutnya dilakukan uji linearitas yang dapat diketahui dari nilai *deviation from linearity* korelasi antara *psychological capital* dengan produktivitas kerja *remote worker* adalah sebesar 0,142 (>0.05) seperti yang terlihat pada lampiran 6. Artinya terdapat korelasi yang linear secara signifikan antara kedua variabel. Selanjutnya dapat diketahui juga korelasi yang linear secara signifikan pada korelasi antara *work engagement* dan produktivitas kerja *remote worker* karena memiliki nilai *deviation from linearity* yang lebih besar dari 0.05 yaitu sebesar 0.142.

Selanjutnya uji hipotesis dilakukan dengan data yang berjumlah 68 partisipan. Dengan presentase jenis kelamin 54% laki-laki dan 46% perempuan. Sebanyak 41% bekerja di perusahaan desain dan 59% bekerja di perusahaan developer aplikasi. Partisipan rata-rata sudah bekerja *remote worker* selama 2 tahun dan partisipan berusia antara 25-35 tahun. Proses pemilihan partisipan dilakukan dengan beberapa tahap :

1. Penulis mencari informasi terkait dengan jenis pekerjaan atau jabatan *remote worker* di beberapa perusahaan.
2. Penulis menghubungi bagian hrd dari perusahaan tersebut. Jika perusahaan tersebut bersedia, penulis akan meminta data karyawan yang bekerja secara *remote* beserta jabatan, *jobdesc*, lama bekerja dan lain sebagainya.
3. Penulis menyeleksi karyawan yang sesuai dengan kriteria partisipan penelitian.
4. Penulis memberikan daftar karyawan yang sesuai dengan kriteria partisipan penelitian, kemudian peneliti memberikan link google form kepada hrd perusahaan tersebut agar dibagikan kepada karyawan yang sesuai kriteria partisipan penelitian.

Dari tabel 1 dapat diketahui bahwa pada korelasi *psychological capital* dengan produktivitas kerja *remote worker* (a) memiliki p-value sebesar 0,005. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *psychological capital* memiliki korelasi positif yang signifikan dengan produktivitas kerja *remote worker* karena memiliki p-value di bawah 0,05. Dengan demikian hipotesis pertama (a) diterima. Kemudian korelasi *work engagement* dengan produktivitas kerja *remote worker* (b) memiliki p-value sebesar <.001. Hasil tersebut menunjukkan bahwa

work engagement memiliki korelasi positif yang signifikan dengan produktivitas kerja *remote worker* karena memiliki p-value di bawah 0,05. Dengan demikian hipotesis kedua (b) diterima. Kemudian korelasi *psychological capital* dengan *work engagement* (c) memiliki p-value sebesar <.001. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *psychological capital* memiliki korelasi positif yang signifikan dengan *work engagement* karena memiliki p-value di bawah 0,05. Dengan demikian hipotesis yang ketiga (c) diterima.

Tabel 3. Korelasi antara produktifitas kerja *remote work*, *work engagement*, dan *psychological capital*

Variabel		PRW	WE	PSC
PRW	Spearman's rho			
	p-value			
WE	Spearman's rho	0.408		
	p-value	<.001		
PSC	Spearman's rho	0.310	0.611	
	p-value	0.005	<.001	

Note. All tests one-tailed, for positive correlation

Note. PRW = Produktivitas kerja *remote work*, WE = *Work engagement*, PSC = *Psychological capital*)

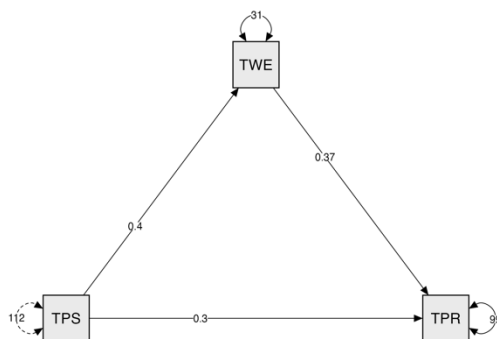
Selanjutnya dilakukan uji hipotesis yang keempat (c') dan menghasilkan data seperti yang ditampilkan pada tabel 6. Dari tabel tersebut diketahui p value sebesar 0.101. Hasil ini menunjukkan bahwa *work engagement* tidak mampu memoderasi korelasi antara *psychological capital* dengan produktivitas *remote worker*. Dengan demikian, hipotesis keempat ditolak

Tabel 4. Pengaruh langsung dan tidak langsung

Direct Effects					
		Estimate	Std. Error	Z-Value	P
PSC	-	0.027	0.013	2.096	0.036
PRW					
Indirect Effects					
		Estimate	Std. Error	Z-Value	P
PSC	-	0.013	0.008	1.642	0.101
WE -PRW					
Total Effects					
		Estimate	Std. Error	Z-Value	P
PSC	-	0.040	0.010	3.853	<.001
PRW					

Note. PRW = Produktivitas kerja *remote worker*
WE = Work engagement, PSC = Psychological capital)

Gambar 2. Path Plot



F. PEMBAHASAN

Berdasarkan paparan data hasil penelitian dapat dibuktikan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara *psychological capital* dengan produktivitas kerja *remote worker*. Artinya apabila

psychological capital meningkat maka produktivitas kerja *remote worker* juga akan mengalami peningkatan, begitu juga sebaliknya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Zubair dan Kamal (2015). Pada penelitian tersebut *psychological capital* memiliki korelasi positif dengan produktivitas kerja *remote worker*. Aspek-aspek *psychological capital* seperti: *self-efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resilience* berfungsi mendorong keadaan emosional positif yang akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang bekerja dari luar kantor (Zubair & Kamal, 2015).

Data hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara *psychological capital* dengan *work engagement*. Artinya apabila *psychological capital* meningkat maka *work engagement* juga akan mengalami peningkatan, begitu juga sebaliknya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Constantini dkk (2017). Pada penelitian tersebut *psychological capital* dapat meningkatkan *work engagement* karyawan artinya semakin tinggi *psychological capital* maka semakin tinggi *work engagement* (Constantini dkk., 2017).

Berdasarkan data hasil penelitian pada korelasi antara *work engagement* dengan produktivitas kerja *remote worker*, dapat

diketahui bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan. Artinya apabila *work engagement* meningkat maka produktivitas kerja *remote worker* juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Hanashya (2016) dan Rahayu dkk (2020) yang melaporkan bahwa *work engagement* berperan positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Semua dimensi *work engagement* yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption* juga berperan positif terhadap produktivitas karyawan (Hanasyha, 2016). Produktivitas kerja *remote worker* diprediksi oleh *work engagement* sebesar 48,2%.

Berdasarkan hasil pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel pada penelitian ini diketahui bahwa *psychological capital* dapat berperan positif secara langsung terhadap produktivitas kerja *remote worker*. Namun *work engagement* tidak dapat memediasi hubungan antara keduanya. Temuan serupa juga diketahui dari hasil penelitian Rahayu dkk. (2020) yang melaporkan bahwa *work engagement* tidak dapat menjadi mediator hubungan antara lingkungan kerja dan stres dengan produktivitas kerja *remote worker*. Berbeda dengan penelitian Halu dan Hartijasi (2018) yang mengemukakan bahwa *work engagement* memiliki efek positif sebagai mediator untuk hubungan antara *job resources* dan *transformational leadership*

terhadap komitmen organisasi dan *job resources*.

Meskipun *work engagement* tidak mampu menjadi mediator korelasi antara *psychological capital* dengan produktivitas kerja *remote worker*, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work engagement* mampu berpengaruh positif secara langsung terhadap produktivitas kerja *remote worker*. Hasil tersebut dimungkinkan adanya variabel lain yang dapat memediasi hubungan antara *psychological capital* dan produktivitas kerja *remote worker*.

Keterbatasan penelitian ini diantaranya, terbatasnya partisipan pada beberapa jenis pekerjaan atau jabatan karena pada penelitian ini rata-rata partisipan bekerja sebagai desainer dan programmer. Selain itu peneliti merasa kurang spesifik kriteria partisipan sehingga masih dapat disalahartikan bahwa *work from home* sama dengan *remote worker*.

G. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work engagement* tidak mampu memediasi pengaruh *psychological capital* terhadap produktivitas kerja *remote worker*. Kemudian diketahui juga bahwa setiap variabel pada penelitian ini memiliki korelasi positif satu dengan yang lainnya.

Saran

1. Saran untuk perusahaan

Perusahaan perlu selalu berusaha meningkatkan *psychological capital* dan *work engagement* karyawan agar dapat bekerja dengan produktif selama karyawan *remote work*.

2. Saran untuk peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya perlu memperinci kriteria partisipan penelitian dan juga memperbanyak jenis pekerjaan atau jabatan dari *remote worker*.

Daftar Pustaka

- Arikunto, S. (2005). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Baker, E., Avery, G. C., & Crawford, J. (2007). Satisfaction and perceived productivity when professionals work from home. *Research and Practice in Human Resource Management* 15(1), 37-62.
- 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>
- Bosua, R., Gloet, M., Kurnia, S., Mendoza, A., & Yong, J. (2012). Telework, productivity and wellbeing. *IBES*.
- Cascio, W. f. (2000). Managing a virtual workplace. *Academy of management perspectives* 14(3), 81-90. <https://doi.org/10.5465/ame.2000.4468068>
- Cavus, M. F., & Gokcen, A. (2015). Psychological capital: Definition, components and effects. *British Journal of Education, Society & Behavioural Science* 5(3), 244-255. <https://doi.org/10.9734/BJESBS/2015/12574>
- Choudhury, S., & Mohanty, M. K. (2018). Employee engagement and productivity – linking connectivity from manufacturing industry perspective. *Research Review International Journal of Multidisciplinary* 3(9), 592-602. [10.5281/zenodo.1432621](https://doi.org/10.5281/zenodo.1432621)
- Constantini, A., Paola, F. D., Ceschi, A., & Sartori, R. (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>
- Dubrin, A. J. (1991). Comparison of the job satisfaction and productivity of telecommuters versus in-house employees: A research note on work in progress. *Psychological Reports* 68, 1223-1234.
- Dutcher, E. G. (2012). The effects of telecommuting on productivity: An experimental examination. The role of dull and creative tasks. *Journal of Economic Behavior & Organization* 84, 355–363 <http://dx.doi.org/10.1016/j.jebo.2012.04.009>
- Fleming, J., & Asplund, J. (2007). *Human sigma: Managing the employee-customer encounter*. Gallup Press.
- Fonner, K. L., & Roloff, M. E. (2010). Why teleworkers are more satisfied with their jobs than are office-based workers: When less contact is beneficial. *Journal of Applied Communication Research* 38(4), 336-361. <https://doi.org/10.1080/00909882.2010.513998>
- Ghozali, Imam. 2011. *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hanasyha, J. (2016). Improving employee productivity through work engagement: Empirical evidence from higher education sector. *Management Science Letters* 6, 61-70. 10.5267/j.msl.2015.11.006
- ILO. (2020). Defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work.
- Jones, K. (2010). Going home : New technology's impact on remote work engagement. *Advances in Business Research* 1(1), 168-175.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal* 33(4), 692–724.
- Kristiana, I. F., Fajrianthi, & Purwono, Urip. (2018). Analisis rasch dalam *utrecht work engagement scale-9* (uwes-9) versi Bahasa Indonesia. *Jurnal Psikologi* 17(2) 204-217
- Kuok , A. C., & Taormina, R. J. (2017). Work engagement: Evolution of the concept and a new inventory. *Psychological Thought* 10(2), 262–287. <https://doi.org/10.5964/psyct.v10i2.236>
- Lockwood, N. R. (2007). *Leveraging employee engagement for competitive advantage: HR's strategic role (SHRM Research Quarterly Report)*. Alexandria, VA: Society for Human Resource Management.
- Luthans, F., Avolio, B., Walumbwa, F., & Li, W. (2005). The psychological capital of chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Managerial and Organization Review*, 1, 247-269.
- Luthans, F., Youssef, C., & Avolio, B. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press.
- Luthans, F., Avolio, B., Avey, J. B., & Norman. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541–572.
- Mann, S., Varey, R., & Button, W. (2000). An exploration of the emotional impact of tele-working via computer-mediated communication. *Journal of Managerial Psychology* 15(7-8), 668–686.
- Markos, S., & Sridevi, M. S. (2010). Employee engagement: The key to improving performance. *International Journal of Business and Management* 5(1), 89-96.
- Maymanah, Mariskha, S. E., Umaroh, S. K., & Purwaningrum, E. K. (2018). Pengaruh modal psikologis terhadap perilaku produktif pada karyawan bagian produksi PT. Slj Global Tbk dengan karakteristik pekerjaan sebagai moderator. *Motiva: Jurnal Psikologi* 2018 1(2), 49-55.
- Priyatama, A. N., Zainuddin, M., & Handoyo, S. (2018). The influence of self-efficacy, optimism, hope and resilience on work engagement: Role of perceived organizational support as mediator. *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, 7(1).

- Pryce-Jones, J. (2010). *Happiness at work: Maximizing your psychological capital for success*. Wiley-Blackwell.
- Rahayu, Kusmaryati D., Harisa, P Wika., Ari, Agnes Ratih., (2020). Work From Home: The Role of Work Engagement on Productivity During Covid-19 Corona Pandemic a Study in Teachers and Lectures in Yogyakarta Province and City Nears Yogyakarta. *Advances in Economics, Business and Management Research* 169(1) 39-42
- Sadida, N., & Febriani, Z. (2018). Mengikat karyawan dengan telecommuting (studi keterikatan kerja karyawan telecommuting). *Journal Psikogenesis* 4(1), 114.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement* 66(4), 701–716.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). *UWES, Utrecht work engagement scale preliminary manual version 1.1*. Netherland: Occupational Health Psychology Unit Utrecht University.
- Sim, D. S. (2016). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan di Rodex Travel Surabaya. *Agora* , 4(2).
- 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). <http://dx.doi.org/10.4102>
- Singarimbun, M. (2006). *Metode penelitian survei*. Jakarta: LP3ES.
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- 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>
- Zubair, A., & Kamal, A. (2015). Work related flow, psychological capital, and creativity among employees of software houses. *Psychological Studies* 60(3), 321-331. 10.1007/s12646-015-0330-x.
- Mindgarden.com
<https://transform.mindgarden.com/tmp/ResearchPermissionPCQNewAhmadIlathifnurrahman1613439089.pdf>

LAMPIRAN

Lampiran 1. Verbatim wawancara pendahuluan

Interviewer : Ahmad Lathif
Interviewee : S
Jenis kelamin : Perempuan
Usia : 32 tahun
Jabatan : Hrd

Baris		Uraian
1	<i>Ir</i>	Ya ini saya sudah mulai rekam ya mbak hehe, sebelumnya mau nanya, mbak kerja di perusahaan ini sudah berapa tahun ya mbak? Udah 5 tahun lebih sih mas
5	<i>le</i> <i>Ir</i>	Wah berarti udah lama juga ya mbak, trus sebelum pandemic ini pernah WFH ata kerja remote gitu gak mbak? Gak pernah sih mas, ya ini juga jadi pengalaman pertama sih saya WFH sih mas, ya ketika mulai diterapin WFH ini
	<i>le</i>	Oh gitu mbak, nah dengan WFH ini apa yang mbak rasakan? Ya awalnya sih rada aneh aja mas, biasanya kerja tu pagi-pagi saya mandi, trus pergi ke kantor baru mulai kerja, ketika WFH bangun pagi langsung buka laptop udah mulai kerja. Dulu sih biasa di certain temen-temen yang udah kerja remote lama, kayak yang bagian IT tu kan kebanyakan mereka kerja remote, katanya enak gitu haha, eh ternyata beneran enak ya walaupun banyak kendalanya sih
10	<i>Ir</i> <i>le</i>	Nah kalo menurut mbak efektif gak sih kerja remote gitu? Atau mbak merasa lebih produktif gak sih ketika kerja secara remote? Ya menurut saya sih ketika saya kerja dari rumah tu saya bisa hemat waktu juga mas, itung-itung waktu perjalanan dari rumah ke kantor itu kurang lebih 30 menit, itu udah bisa buat ngerjain beberapa pekerjaan mas. Jadi menurut saya sih saya jadi lebih produktif kalo kerja dari rumah.
15	<i>Ir</i>	Berarti mbak merasa bahwa lebih produktif kalo kerja dari rumah gitu ya mbak? Trus menurut mbak apa saja kendala selama kerja secara remote mbak?
20	<i>le</i>	Iya mas saya ngerasa lebih efisien aja mas kalo kerja dari rumah, ya paling kendala di internet kalo pas jaringan jelek aja sih mas, Nah kan mbak ni sebagai ibu juga ya, nah dengan anak yang ada di rumah gitu kira kira mengganggu pekerjaan gak mbak? Ya gak mengganggu sih mas, paling bisa ngatur waktunya aja kapan harus siapin masak anak, kapan harus kerja, malah bisa sekalian kan mas kerja sambil jaga anak kalo WFH hahaha
25	<i>Ir</i> <i>le</i>	Oalah bener juga ya mbak, oke berarti overall mbak merasa lebih produktif ya kalo WFH hehe Iya kurang lebih gitu sih mas
30	<i>Ir</i>	Oke deh mbak makasih ya udah nyempetin waktu buat ngobrol-ngobrol Iya mas sama sama, santai aja hehe Oke mbak saya matikan telponnya yaa, terima kasih mbak
35	<i>Ir</i>	

Interviewer : Ahmad Lathif
Interviewee : ID
Jenis kelamin : Laki-laki
Usia : 29 tahun
Jabatan : Marketing

Baris		Uraian
1	<i>Ir</i>	Mas ini dah mulai tak rekam ya,
	<i>le</i>	Oke iki wes mulai harus ngomong formal ki?
	<i>Ir</i>	Hehe ya pake bahasa yang sopan yang penting mas
	<i>le</i>	Oke siap
5	<i>Ir</i>	Oke mas tak mulai yaa, mm mas kan tadi katanya udah bekerja selama 3 tahun di perusahaan ini kan, nah pernah bekerja secara remote gak sebelum pandemic ini?
		Gak pernah sih mas, biasanya ya kerja di kantor
	<i>le</i>	Oh gitu, jadi ini ya pengalaman kerja dari luar kantor pertama ya pas mulai pandemic ini ya?
10	<i>Ir</i>	Iya mas,
	<i>le</i>	Oke mas trus menurut mas selama WFH ini kerjanya gimana?
	<i>Ir</i>	Bingung aku mas kalo kerja WFH tu, kadang bingung ngerjain apa, trus pas ada gawean ehh langsung banyak banget kerjanya, kadang ngerjain
15	<i>le</i>	kerjaan sampe malem, tapi kadang juga seharian gak ngapa-ngapain mas Oh berarti ngerasa kerjanya jadi bingungin ya mas, trus kendala selama WFH apa aja mas?
		Banyak mas ya, itu tadi yang tak sebutin
		Selain itu, adalagi gak mas?
20	<i>le</i>	Ya paling masalah kalo meeting itu kadang keputus-putus mas, sinyal suka ilang-ilang sendiri mas
	<i>Ir</i>	Oke mas kalo menurut mas positif dari WFH apa mas?
	<i>le</i>	Ya kalo lagi gak ada kerjaan gitu enak mas, itung itung di rumah gak ngapa-ngapain tetep di gaji hahaha
25	<i>Ir</i>	Hahaha emang sering ya mas kalo WFH gitu gak ngapa-ngapain?
		Ya gak sering sih mas cuman kadang-kadang aja.
		Trus menurut mas efektif gak sih WFH ini? Atau mas ngerasa lebih produktif gak sih ketika WFH?
30	<i>le</i>	Kalo dari saya pribadi sih ya mas, pengennya malah bekerja di kantor aja, karena saya kalo kerja dari rumah tuh repot mas, sinyalnya agak susah, belum lagi harus bantuin anak saya sekolah online juga, jadi kepecah
	<i>Ir</i>	konsentrasi saya
	<i>le</i>	Oh jadi mas ngerasa lebih produktif ketika di office ya?
		Iya mas
35	<i>Ir</i>	Oke deh mas, terima kasih atas waktunya ya
		Sip bosku santai
		Oke mas suwun yaa hehe

Lampiran 2. Blueprint Produktivitas kerja *remote work*

Aspek	Pernyataan	Nomer item		jumlah
		Favo rable	Unfavo rable	
Effectiveness	1. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan ketika <i>remote work</i> .	1,2,3	4,5,6	6
	2. Saya mampu menyelesaikan target yang diberikan ketika <i>remote work</i> .			
	3. Saya mampu mencapai tujuan yang sudah ditentukan dalam mengerjakan tugas.			
	4. Pekerjaan saya tidak selesai ketika saya <i>remote work</i>			
	5. Saya tidak mampu mencapai target yang diberikan ketika <i>remote work</i> .			
	6. Ketika saya <i>remote work</i> , saya tidak mampu mencapai tujuan yang ditentukan.			
Efficiency	7. Saya mampu mengoptimalkan perlengkapan yang saya miliki seperti laptop/pc, internet dalam mengerjakan pekerjaan saya dengan baik.	7,8,9, 10	11,12	6
	8. Saya mampu mengoptimalkan tenaga yang saya miliki dalam mengerjakan pekerjaan saya selama <i>remote work</i> .			
	9. Saya mampu mengoptimalkan waktu saya ketika <i>remote work</i> .			
	10. Saya mampu mengoptimalkan dana yang saya miliki dalam mengerjakan pekerjaan selama <i>remote work</i> .			
	11. Saya tidak mampu membagi waktu saya ketika <i>remote work</i> .			
	12. Saya menghabiskan banyak tenaga ketika <i>remote work</i> .			
Quality	13. Saya mengerjakan tugas dengan tepat sesuai instruksi yang diberikan.	13,14, 15	16,17	6
	14. Saya menyelesaikan tugas sampai tuntas ketika <i>remote work</i> .			
	15. Ketika <i>remote work</i> , saya menyelesaikan pekerjaan dengan rapi.			
	16. Mutu pekerjaan saya ketika <i>remote work</i> meningkat.			
	17. Ketika <i>remote work</i> , hasil pekerjaan saya tidak rapi			
	18. Kualitas pekerjaan saya ketika <i>remote work</i> menurun.			

Lampiran 3. *Blueprint* dan skala *PCQ (Psychological Capital Questionnaire)*

Skala Asli

Aspek	Statemen	Nomer Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
<i>Self-Efficacy</i>	1. I feel confident analyzing a long-term problem to find a solution.	1,2,3,4,5,6		6
	2. I feel confident in representing my work area in meetings with management.			
	3. I feel confident contributing to discussions about the company's strategy.			
	4. I feel confident helping to set targets/goals in my work area.			
	5. I feel confident contacting people outside the company (e.g., suppliers, customers) to discuss problems.			
	6. I feel confident presenting information to a group of colleagues.			
<i>Hope</i>	7. If I should find myself in a jam at work, I could think of many ways to get out of it.	7,8,9,10,11,12		6
	8. At the present time, I am energetically pursuing my work goals.			
	9. There are lots of ways around any problem.			
	10. Right now I see myself as being pretty successful at work.			
	11. I can think of many ways to reach my current work goals.			
	12. At this time, I am meeting the work goals that I have set for myself.			
<i>Resiliency</i>	13. When I have a setback at work, I have trouble recovering from it, moving on.	14,15,16,17,18	13	6
	14. I usually manage difficulties one way or another at work.			
	15. I can be "on my own," so to speak, at work if I have to.			
	16. I usually take stressful things at work in stride.			
	17. I can get through difficult times at work because I've experienced difficulty before.			
	18. I feel I can handle many things at a time at this job.			
<i>Optimism</i>	19. When things are uncertain for me at work, I usually expect the best.			6

20. If something can go wrong for me work-wise, it will.	19,21,22,2 4	20,23
21. I always look on the bright side of things regarding my job.		
22. I'm optimistic about what will happen to me in the future as it pertains to work.		
23. In this job, things never work out the way I want them to.		
24. I approach this job as if "every cloud has a silver lining."		

Skala Terjemahan

Psychological Capital (PsyCap) Questionnaire (PCQ)

Instruksi : Dibawah ini ada pernyataan yang mungkin menggambarkan bagaimana anda memikirkan tentang diri anda sendiri saat ini. Gunakan skala berikut untuk mengindikasikan derajat persetujuan atau ketidak setujuan anda dengan setiap pernyataan

Sangat Tidak Setuju	Tidak setuju	Agak Tidak setuju	Agak setuju	Setuju	Sangat setuju
1	2	3	4	5	6

1. Saya merasa percaya diri dalam menganalisa dan menemukan penyelesaian untuk problem jangka panjang.
2. Saya merasa percaya diri mewakili divisi saya dalam rapat dengan pihak Management
3. Saya merasa percaya diri terlibat dalam diskusi mengenai strategi perusahaan
4. Saya merasa percaya diri membantu menentukan target/goal dalam bidang pekerjaan saya
5. Saya merasa percaya diri menghubungi pihak luar organisasi (misalnya penyuplai, pelanggan) untuk mendiskusikan masalah-masalah
6. Saya merasa percaya diri menyampaikan informasi pada sekelompok rekan-rekan kerja saya
7. Jika saya menemukan hambatan dalam pekerjaan saya, saya dapat memikirkan banyak cara penyelesaiannya
8. Saat ini saya sedang bersemangat dalam mengejar target pekerjaan
9. Ada banyak jalan keluar disekeliling setiap masalah
10. Saat ini saya melihat diri saya cukup sukses dalam pekerjaan saya
11. Saya dapat memikirkan banyak jalan untuk mencapai tujuan pekerjaan saya saat ini.
12. Pada saat ini saya sedang memenuhi target pekerjaan yang saya tetapkan untuk diri saya sendiri.
13. Jika saya mengalami kemunduran dalam pekerjaan, saya sulit untuk pulih, kembali maju.
14. Saya biasanya mengatasi masalah pekerjaan dengan satu atau lain cara

TA-269 – PCQ – Indonesian – Self-Rater Form

Sangat Tidak Setuju	Tidak setuju	Agak Tidak setuju	Agak setuju	Setuju	Sangat setuju
1	2	3	4	5	6

15. Saya dapat menjadi diri sendiri, di pekerjaan jika saya harus melakukannya
16. Saya biasanya menangani hal-hal yang menegangkan di tempat kerja tanpa menjadi terlalu emosional.
17. Saya biasanya dapat mengatasi masa-masa sulit dalam pekerjaan karena saya telah mengalami kesulitan sebelumnya
18. Di pekerjaan ini saya merasa dapat menangani beberapa hal sekaligus.
19. Jika terjadi hal-hal tidak pasti bagi saya di pekerjaan, saya biasanya mengharapkan yang terbaik
20. Kalau ada kemungkinan gagal dalam pekerjaan, saya akan gagal.
21. Saya selalu melihat sisi cerah mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan saya
22. Saya optimis mengenai apa yang akan terjadi pada saya di masa depan selama itu berkaitan dengan pekerjaan
23. Dalam pekerjaan ini, hal-hal tidak pernah terwujud sesuai dengan yang saya inginkan
24. Saya memandang pekerjaan ini seolah-olah saya mempunyai harapan di tengah-tengah kesulitan.

TA-269 – PCQ – Indonesian – Self-Rater Form

Lampiran 4. Blueprint dan skala UWES (Utrecht Work Engagement Scale)

Skala Asil

Aspek	Statemen	Nomer Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
Vigor	1. At my work, I feel bursting with energy	1,2,3,4,5,6		6
	2. At my job, I feel strong and vigorous			
	3. When I get up in the morning, I feel like going to work			
	4. I can continue working for very long periods at a time			
	5. At my job, I am very resilient, mentally			
	6. At my work I always persevere, even when things do not go well			
Dedication	7. I find the work that I do full of meaning and purpose	7, 8, 9, 10, 11		5
	8. I am enthusiastic about my job			
	9. My job inspires me			
	10. I am proud on the work that I do			
	11. To me, my job is challenging			
Absorption	12. Time flies when I'm working	12, 13, 14, 15, 16, 17		6
	13. When I am working, I forget everything else around me			
	14. I feel happy when I am working intensely			
	15. I am immersed in my work			
	16. I get carried away when I'm working			
	17. It is difficult to detach myself from my job			

Skala Terjemahan

UWES

Berikut 9 pernyataan tentang perasaan Saudara di tempat kerja. Silakan dibaca dengan cermat dan berilah angka (0-6) pada titik-titik di dalam kolom di depan setiap pernyataan sesuai dengan kondisi yang Saudara rasakan di tempat kerja. Apabila Saudara belum pernah mengalami perasaan tersebut, tuliskan angka 0 (nol). Apabila Saudara pernah mengalami perasaan tersebut, tunjukkan seberapa sering Saudara merasakannya dengan cara menuliskan angka (dari 1 hingga 6) yang menggambarkan seberapa tepat Saudara sering merasakan hal tersebut.

Tidak pernah	Hampir tidak pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	Selalu
0	1	2	3	4	5	6
Tidak pernah	Beberapa kali atau kurang dalam setahun	Sekali atau kurang dalam sebulan	Beberapa kali dalam sebulan	Sekali seminggu	Beberapa kali dalam seminggu	Setiap hari

1. (.....) Di tempat kerja, saya merasa penuh dengan energi
2. (.....) Dalam bekerja, saya merasa kuat dan bertenaga
3. (.....) Saya antusias dalam melakukan pekerjaan saya
4. (.....) Pekerjaan saya menginspirasi saya
5. (.....) Saat bangun tidur di pagi hari, saya merasa bersemangat untuk pergi bekerja
6. (.....) Saya merasa senang saat saya bekerja secara intensif
7. (.....) Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan
8. (.....) Saya larut dalam pekerjaan saya
9. (.....) Saya merasa terbawa dengan pekerjaan ketika saya sedang bekerja

Lampiran 6. Hasil uji normalitas, reliabilitas, dan linieritas

Hasil Pengujian normalitas

	PRW	WE	PSC
Shapiro-Wilk	0.955	0.963	0.952
P-value of Shapiro-Wilk	0.016	0.040	0.010

Hasil pengujian reliabilitas

Variabel	Cronbach's α	Keterangan
Produktivitas remote work	0.932	Reliabel
Work engagement	0.950	Reliabel
Psychological Capital	0.951	Reliabel

Uji linearitas

	Sig.
PRW*PSC	
<i>Linearity</i>	.000
<i>Deviation from linearity</i>	.142
PRW*WE	
<i>Linearity</i>	.000
<i>Deviation from linearity</i>	.106