

**HUBUNGAN MODAL PSIKOLOGIS DENGAN  
KETERIKATAN KERJA PADA TENAGA ALIH DAYA  
PT. TELKOM**



**OLEH:  
NAHRI GHASSANI  
1125115112  
Psikologi**

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

**FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
2015**

**LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING DAN PENGESAHAN PANITIA  
UJIAN SKRIPSI**

Judul : Hubungan Modal Psikologis dengan Keterikatan  
Kerja pada Tenaga Alih Daya PT. Telkom.

Nama Mahasiswa : Nahri Ghassani

Nomor Registrasi : 1125115112

Program Studi : Psikologi

Tanggal Lulus :

Pembimbing I

Pembimbing II

Prof. Dr. Suparno Eko Widodo, MM  
195311101979031004

Gumgum Gumelar, M.Si  
197704242006041001

**PERSETUJUAN PANITIA UJIAN SARJANA**

|                  | Nama                      | Tanda Tangan | Tanggal |
|------------------|---------------------------|--------------|---------|
| (Dekan)          | Dr. Sofia Hartanti, Msi.  |              |         |
| (Pembantu Dekan) | Gantina Komalasari, M.Psi |              |         |
| (Ketua Penguji)  | Prof. Yufiarti, M.Psi     |              |         |
| (Anggota)        | Prof. Dr. Eko Widodo, MM  |              |         |
| (Anggota)        | Herdiyan Maulana, M.Si    |              |         |
| (Anggota)        | Dwi Kencana Wulan, M.Psi  |              |         |

## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta:

Nama : Nahri Ghassani  
Nomor Registrasi : 1125115112  
Program Studi : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang dibuat dengan judul “**Hubungan Modal Psikologis dengan Keterikatan Kerja pada Tenaga Alih Daya PT. Telkom**” adalah:

1. Dibuat dan diselesaikan oleh saya sendiri, berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian pada bulan Januari 2015 sampai dengan bulan Juli 2015.
2. Bukan merupakan duplikasi skripsi/karya inovasi yang pernah dibuat orang lain atau jiplakan karya tulis orang lain dan bukan terjemahan karya tulis orang lain.

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

Jakarta, 1 Juli 2015  
Yang Membuat Pernyataan

Nahri Ghassani

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

---

Sebagai civitas akademik Universitas Negeri Jakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nahri Ghassani  
NIM : 1125115112  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Fakultas Ilmu Pendidikan  
Jenis Karya : Skripsi

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

Hubungan Modal Psikologi dengan Keteikatan Kerja pada Tenaga Alih Daya PT. Telkom.

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Jakarta

Pada tanggal: 1 Juli 2015

Yang menyatakan:

(Nahri Ghassani)

*NO MATTER HOW HARD THINGS MAY  
SEEM. THERE'S ALWAYS SOMETHING  
GOOD COMING AROUND THE CORNER.*

Dedicated to my precious mom, Sakinah.

**Hubungan Modal Psikologis dengan Keterikatan Kerja pada Tenaga Alih  
Daya PT. Telkom**

(2015)

**Nahri Ghassani**

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan modal psikologis dengan keterikatan kerja pada tenaga alih daya PT. Telkom Cirebon. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode penelitian korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga alih daya PT. Telkom wilayah Cirebon sebanyak 175 orang, dengan sampel berjumlah 122 orang. Sampel dipilih dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Pengukuran modal psikologis menggunakan alat ukur *psychological capital questionnaire* (PCQ) dengan nilai reliabilitas 0,926 dan pengukuran keterikatan kerja menggunakan *utrecht work engagement scale* (UWES) dengan nilai reliabilitas 0,904. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program spss 16.0 *for windows*. Hasil penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara modal psikologis dengan keterikatan kerja pada tenaga alih daya PT. Telkom Cirebon ( $r = 0,674$ ;  $p = 0,000$ ). Artinya semakin kuat modal psikologis yang dimiliki maka semakin kuat pula keterikatan kerjanya.

Kata Kunci:

Modal psikologis, Keterikatan kerja, Tenaga alih daya.

***The Correlation between Psychological Capital and Work Engagement  
of Outsourcing PT. Telkom.***

*(2015)*

**Nahri Ghassani**

**ABSTRACT**

*This study was conducted to find the correlation between psychological capital and work engagement of outsourcing PT. Telkom Cirebon. The types of this research is quantitative research with correlational study methodology. Population of this research is outsourcing of PT. Telkom Cirebon area as many as 175 respondents, with 122 samples. The sample was taken by simple random sampling technique. Psychological capital was measured using Psychological Capital Questionnaire (PCQ) with the value of reliability 0,926 and work engagement was measured using Utrecht Work Engagement Scale (UWES) with the value of reliability 0,904. The data has been processed was using SPSS 16.0 for windows. The result of this researck that there is a strong and positive correlation between psychological capitan with work engagement of outsourcing PT. Telkom Cirebon ( $r = 0,674$ ;  $p = 0,000$ ). This means, the stronger psychological capital, the stronger work engagement of outsourcing get.*

*Keywords: Psychological Capital, Work Engagement, Outsourcing.*

## KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas berkah dan rahmat-Nya telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk dapat menyelesaikan tugas akhir ini, yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta.

Penulis menyadari bahwa tanpa dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak dari masa awal perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi penulis untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Ibu Dr. Sofia Hartati, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta.
2. Ibu Gantina Komalasari, M.Psi selaku Pembantu Dekan I Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta.
3. Ibu Prof. Dr. Yufiarti, M.Psi selaku ketua Progra Studi Psikologi Universitas Negeri Jakarta
4. Bapak Prof. Dr. Suparno Eko Widodo, MM selaku dosen pembimbing dan dosen penasihat akademik yang menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk menuntun penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
5. Bapak Gumgum Gumelar, M.Si selaku dosen pembimbing II yang ikut turut menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran dalam rangka menyelesaikan tugas akhir ini.
6. Dosen-dosen dan administrasi tata usaha Program Studi Psikologi Universitas Negeri Jakarta yang telah memberikan ilmu serta

bimbingan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

7. PT. Telkom Cirebon yang telah bersedia menjadi lokasi penelitian.
8. Umi dan Abi yang selalu memberikan dukungan berupa materi dan do'a.
9. Adik-adik tercinta Nabila, Syauqi, dan Raidah yang selalu memberikan semangat penulis untuk terus menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.
10. Aditya Permana, yang sudah selalu setia memberikan semangat dan motivasi kepada penulis hingga detik akhir penulisan skripsi ini.
11. Sahabat-sahabat tercinta Dara, Jeki, Mamduh, Yoso, Idur, Ria, Rere, Marsella, Erick, Sulis, Zahro dan Aulia terimakasih selalu setia mendengarkan keluh kesah serta memberikan saran dan semangat kepada penulis.

Akhir kata penulis ucapkan terima kasih. Penulis menyadari akan kekurangan dan keterbatasan informasi yang dimiliki, maaf apabila ada kesalahan dalam penulisan laporan penelitian ini. Semoga isi yang ada dalam laporan ini bisa bermanfaat bagi kalian yang membaca.

Jakarta, 1 Juli 2015

Peneliti,

**Nahri Ghassani**

## DAFTAR ISI

|   |             |
|---|-------------|
| <b>Lembar Persetujuan Komisi Pembimbing .....</b>     | <b>ii</b>   |
| <b>Persetujuan Panitia Sarjana.....</b>               | <b>ii</b>   |
| <b>Lembar Pernyataan Keaslian Skripsi .....</b>       | <b>iii</b>  |
| <b>Halaman Pernyataan Perseujuan Publikasi.....</b>   | <b>iii</b>  |
| <b>Lembar Persembahan .....</b>                       | <b>v</b>    |
| <b>Abstrak .....</b>                                  | <b>vi</b>   |
| <b>Abstract .....</b>                                 | <b>vii</b>  |
| <b>Kata Pengantar.....</b>                            | <b>viii</b> |
| <b>Daftar Isi .....</b>                               | <b>x</b>    |
| <b>Daftar Tabel .....</b>                             | <b>xiii</b> |
| <b>Daftar Gambar.....</b>                             | <b>xiv</b>  |
| <b>Daftar Lampiran .....</b>                          | <b>xv</b>   |
| <b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>                        | <b>1</b>    |
| 1.1 Latar Belakang Masalah.....                       | 1           |
| 1.2 Identifikasi Masalah.....                         | 8           |
| 1.3 Pembatasan Masalah .....                          | 9           |
| 1.4 Rumusan Penelitian .....                          | 9           |
| 1.5 Tujuan Penelitian.....                            | 9           |
| 1.6 Manfaat penelitian .....                          | 9           |
| 1.6.1. Manfaat Teoritis .....                         | 9           |
| 1.6.2. Manfaat Praktis .....                          | 10          |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>                   | <b>11</b>   |
| 2.1 Keterikatan Kerja ( <i>Work Engagement</i> )..... | 11          |
| 2.1.1 Definisi Keterikatan Kerja.....                 | 11          |
| 2.1.2 Dimensi Keterikatan Kerja.....                  | 12          |

|   |           |
|---|-----------|
| 2.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Keterikatan Kerja .....        | 13        |
| 2.1.4 Pengukuran Keterikatan Kerja .....                      | 14        |
| 2.2 Modal Psikologis ( <i>Psychological Capital</i> ) .....   | 15        |
| 2.2.1 Definisi Modal Psikoogis .....                          | 15        |
| 2.2.2 Dimensi Modal Psikologis .....                          | 16        |
| 2.2.3 Pengukuran Modal Psikologis .....                       | 18        |
| 2.3 Hubungan Modal Psikologis terhadap Keterikatan Kerja..... | 19        |
| 2.4 Kerangka Konseptual .....                                 | 21        |
| 2.6 Hipotesis .....   | 21        |
| 2.7 Hasil Penelitian Yang Relevan .....                       | 21        |
| <b>BAB III METODOLOGI</b> .....                               | <b>26</b> |
| 3.1. Tipe Penelitian.....                                     | 26        |
| 3.2. Identifikasi Dan Operasional Variabel Penelitian.....    | 27        |
| 3.2.1. Definisi Konseptual .....                              | 27        |
| 3.2.2. Definisi Operasional.....                              | 27        |
| 3.3. Populasi dan Sampel.....                                 | 28        |
| 3.3.1 Populasi .....  | 28        |
| 3.3.2 Sampel .....  | 29        |
| 3.4. Teknik Pengumpulan Data.....                             | 30        |
| 3.4.1 Alat Ukur Modal Psikologis .....                        | 31        |
| 3.4.2. Alat Ukur Keterikatan Kerja.....                       | 33        |
| 3.5 Uji Coba Instrumen .....                                  | 35        |
| 3.5.1 Validitas.....  | 35        |
| 3.5.2 Reliabilitas .....                                      | 40        |
| 3.6 Analisis Data.....  | 42        |
| 3.6.1 Deskriptif.....   | 43        |
| 3.6.2 Uji Hipotesis.....                                      | 44        |
| <b>BAB IV HASIL PENELTIIAN DAN EMBAHASAN</b> .....            | <b>46</b> |



## DAFTAR TABEL

|  |    |
|--|----|
| Tabel 1.1 Intensitas Keluar Masuk Tenaga Alih Daya PT. Telkom.....                   | 7  |
| Tabel 3.1 Rentang Skala Penilaian Model Likert.....                                  | 28 |
| Tabel 3.2 <i>Blueprint</i> Modal Psikologis.....                                     | 29 |
| Tabel 3.3 <i>Blueprint</i> Keterikatan Kerja.....                                    | 31 |
| Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas PCQ.....   | 33 |
| Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas UWES.....  | 36 |
| Tabel 3.6 Karakteristik Relibilitas Guilford.....                                    | 38 |
| Tabel 3.7 Reliabilitas PCQ.....  | 39 |
| Tabel 3.8 Reliabilitas UWES.....   | 41 |
| Tabel 3.9 Rumusan Tiga Kategorisasi.....   | 41 |
| Tabel 3.10 Interpretasi Koefisien Korelasi.....                                      | 42 |
| Tabel 4.1 Dekripsi Jenis Kelamin Subyek Penelitian.....                              | 42 |
| Tabel 4.2 Dekripsi Usia Subyek Penelitian.....                                       | 44 |
| Tabel 4.3 Deskripsi Pendidikan Subyek Penelitian.....                                | 45 |
| Tabel 4.4 Deskripsi Kerja Subyek Penelitian.....                                     | 46 |
| Tabel 4.5 Dekripsi Masa Kerja Subyek Peneltian.....                                  | 48 |
| Tabel 4.6 Deskripsi Statistik Modal Psikologis.....                                  | 52 |
| Tabel 4.7 Deskripsi Pemetaam Jawaban Modal Psikologis.....                           | 53 |
| Tabel 4.8 Deskripsi Tingkat Modal Psikologis Pada Tenaga Alih Daya.....              | 54 |
| Tabel 4.9 Deskripsi Statistik Keterikatan Kerja.....                                 | 56 |
| Tabel 4.10 Deskripsi Pemetaan Jawaban Keterikatan Kerja.....                         | 57 |
| Tabel 4.11 Deskripsi Tingkat Keterikatan Kerja Pada Tenaga Alih daya.....            | 58 |
| Tabel 4.12 Hasil Perhitungan Korelasi Modal Psikologis dan Keterikatan<br>Kerja..... | 59 |

## DAFTAR GAMBAR

|   |    |
|---|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Konsep Hubungan Antara Modal Psikologis dengan Keterikatan Kerja..... | 20 |
| Gambar 4.1 Diagram Deskripsi Subyek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin.....             | 44 |
| Gambar 4.2 Diagram Deskripsi Subyek Penelitian Berdasarkan Usia.....                      | 45 |
| Gambar 4.3 Diagram Deskripsi Subyek Penelitian Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....       | 46 |
| Gambar 4.4 Diagram Deskripsi Subyek Penelitian Berdasarkan Divisi Kerja.....              | 47 |
| Gambar 4.5 Diagram Deskripsi Subyek Penelitian Berdasarkan Masa Kerja.....                | 48 |
| Gambar 4.6 Histogram Deskripsi Modal Psikologis.....                                      | 51 |
| Gambar 4.7 Diagram Deskripsi Modal Psikologis Responden.....                              | 54 |
| Diagram 4.8 Histogram Deskripsi Keterikatan Kerja.....                                    | 55 |
| Gambar 4.9 Diagram Deskripsi Keterikatan Kerja Responden.....                             | 58 |

## DAFTAR LAMPIRAN

|   |    |
|---|----|
| <b>Lampiran 1:</b> Kuesioner uji coba.....                                  | 67 |
| <b>Lampiran 2:</b> Kuesioner Final .....                                    | 72 |
| <b>Lampiran 3:</b> Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....                | 79 |
| <b>Lampiran 4:</b> Gambaran Modal Psikologis dan Keterikatan Kerja.....     | 85 |
| <b>Lampiran 5:</b> Gambaran Subyek penelitian.....                          | 87 |
| <b>Lampiran 6:</b> Uji Korelasi Modal Psikologis dan Keterikatan Kerja..... | 93 |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Era globalisasi merupakan kenyataan yang harus diterima oleh berbagai negara termasuk Indonesia karena terjadinya perdagangan bebas yang membuat persaingan bisnis semakin ketat. Kondisi ini menunjukkan bahwa hanya perusahaan yang memiliki keunggulan inovasi, sumber daya manusia, teknologi, kualitas pelayanan dan pemasaran yang akan siap memenangkan persaingan pasar. Terkait dengan hal ini, dirasa penting untuk mengelola sumber daya manusia perusahaan guna menjalankan kegiatan operasional yang lebih baik, karena sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memegang peran penting dalam upaya peningkatan produktifitas.

Mengelola sumber daya manusia tidaklah mudah, sebab masing-masing manusia berbeda-beda seperti latar belakang, cara pandang, pemikiran, sifat, selera, dan masih banyak unsur lainnya. Disatu sisi perusahaan ingin mendapatkan keuntungan yang besar, sementara di sisi lain karyawan membutuhkan harapan dan kebutuhan tertentu yang harus dipenuhi perusahaan. Dengan demikian perusahaan dan karyawan memiliki keterikatan hubungan dan selalu dihadapkan pada permasalahan-permasalahan (Wibowo, 2007).

Mempekerjakan tenaga kerja dalam ikatan kerja *outsourcing* (tenaga alih daya) menjadi salah satu pilihan bagi pemilik atau pemimpin perusahaan baik itu perusahaan milik negara maupun perusahaan milik swasta. Banyak perusahaan yang memilih jalan pintas dengan cara menggunakan tenaga alih daya untuk menekan biaya produksi, karena perusahaan tidak perlu memberikan dana tunjangan karyawan serta berbagai fasilitas penunjang

lainnya. Tenaga alih daya hadir karena banyaknya permintaan dari perusahaan-perusahaan untuk menyerahkan sebagian kegiatan perusahaan kepada pihak lain (tenaga alih daya), agar perusahaan dapat berkonsentrasi penuh pada proses bisnis inti perusahaan.

Tenaga alih daya menjadi masalah tersendiri bagi perusahaan khususnya bagi karyawan. Resiko yang mungkin timbul bagi tenaga alih daya yaitu adanya kompetisi yang ketat dan strategi organisasi yang menyebabkan semakin meningkatnya rasa tidak aman dan rasa tidak pasti dari perusahaan. Sistem pemberian *reward* (penghargaan) serta fleksibilitas dalam pemberian gaji yang dikaitkan dengan kinerja menyebabkan rasa tidak pasti mengenai pendapatan yang akan diperoleh dari perusahaan.

Fenomena yang mencuat ke permukaan baru-baru ini, khususnya di dunia perusahaan BUMN adalah banyaknya tenaga alih daya merasa dirugikan, karena aktivitas kerja mereka dalam organisasi selalu dibayangi perasaan ketidakpastian, khususnya menjelang kontrak berakhir. Luapan dari perasaan ketidakpastian ini tak jarang berakhir dengan aksi demonstrasi karyawan yang menuntut kepastian nasib mereka kedepan.

Seperti yang terjadi di lingkungan para tenaga alih daya PT.Telkom Makassar, di mana ratusan tenaga alih daya atau kontrak di lingkup PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk (Telkom) Sulawesi Selatan menggelar aksi di halaman kantor PT. Telkom Divisi Regional VII di Makassar, menuntut peningkatan kesejahteraan. Sesuai dengan surat yang disampaikan oleh Pengurus Unit Kerja Serikat Pekerja NIBA-KSPSI Basis PT. Graha Sarana Duta kepada GM Telkom Witel I Sulsel, para pekerja menuntut untuk tidak di-"*out sourcing*" ke pihak ketiga sesuai Peraturan Menteri Nomor 19/2012. Para pekerja yang terdiri atas anggota satuan pengamanan, *cleaning service*, THL-Diva, THL *Finance*, THL *Visiting* dan *driver* tersebut juga menuntut untuk diangkat menjadi karyawan tetap di PT Graha Sarana Duta (GSD) dan PT Infomedia Nusantara, sesuai Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13/2003. Selain itu, mereka juga menuntut kesejahteraan yang lebih baik

diantaranya menyangkut kelayakan penyesuaian upah dan jam kerja (<http://www.Republika.co.id>, 2003).

Selain itu ada beberapa hal yang menjadi perhatian penting dan fenomena terbesar yang terjadi berkaitan dengan tenaga alih daya, yang berakibat negatif terhadap kinerja karyawan, yaitu:

1. Upah pekerja dipotong, pekerja yang bekerja berdasar kontrak dengan perusahaan *outsourcing*/penyedia tenaga kerja, sering mengalami pemotongan upah.
2. Tak ada tanggung jawab perusahaan pengguna (*users*), jika perusahaan pengguna tidak berkenan dengan pekerja, apa pun alasannya mereka akan mengembalikan ke perusahaan *outsourcing*.
3. Karir tak jelas, pekerja tidak akan mungkin menduduki posisi strategis di tempat kerja. Perusahaan (*user*) mungkin juga tidak menilai kinerja pekerja.
4. Pekerja tak punya teman, teman disini artinya yang mau berjuang bersama pekerja, menegakkan hak-hak pekerja sesuai dengan peraturan perundangundangan yang berlaku.
5. Berkas ditahan perusahaan tenaga alih daya, berkas-berkas seperti ijazah dan sebagainya, ditahan oleh perusahaan tenaga alih daya. Jika mau keluar dari perusahaan tersebut harus mengalami proses administrasi yang panjang dan membutuhkan biaya yang banyak. (<http://www.yahoo.com>).

Menurut Santamaria (1991, dalam Ali dan Seniati, 1996) karyawan juga tidak hanya mengharapkan imbalan atas jasa yang diberikannya kepada organisasi, tetapi juga mengharapkan kualitas tertentu dari perlakuan dalam tempat kerjanya. Karyawan mencari martabat, penghargaan, kebijakan yang mempengaruhi kerja dan karir mereka, rekan kerja yang kooperatif serta kompensasi yang adil. Tuntutan karyawan yang semakin tinggi terhadap organisasi serta apa yang dilakukan oleh organisasi, akan menentukan bagaimana komitmen karyawan terhadap organisasi, yang pada akhirnya akan

mempengaruhi keputusannya untuk tetap bergabung dan memajukan organisasinya, atau memilih tempat kerja lain yang lebih bisa memberi harapan (dalam Ali dan Seniati, 2001).

Saat ini perusahaan tidak lagi hanya mencari calon karyawan yang memiliki kemampuan di atas rata-rata, namun mereka juga mencari calon karyawan yang mampu menginvestasikan diri mereka sendiri untuk terlibat secara penuh dalam pekerjaan, proaktif, dan memiliki komitmen tinggi terhadap standar kualitas kinerja. Mereka juga membutuhkan karyawan yang bisa terikat dengan pekerjaannya (Bakker dan Leiter, 2010). Dengan kata lain, perusahaan membutuhkan karyawan yang tingkat keterikatan kerjanya tinggi.

Keterikatan kerja menjadi hal yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Banyak kalangan berpendapat bahwa keterikatan kerja harus diperhatikan secara serius oleh eksekutif di bidang Sumber Daya Manusia (SDM) agar perusahaan dapat bertahan dan berkembang. Pekerja yang terlibat langsung dalam pekerjaan dan merasa tidak terpaksa dalam menjalankan tugasnya, juga cenderung memberikan lebih dari apa yang menjadi tuntutan pekerjaannya, dan menampilkan performa kerja yang maksimal. Hal tersebut merupakan suatu indikasi bahwa individu tersebut terikat dengan pekerjaannya. Tentunya kondisi ini merupakan kondisi ideal bagi seorang pekerja di tengah banyaknya tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada mereka.

Pegawai yang terikat akan termotivasi untuk meningkatkan produktifitasnya, mau menerima tantangan dan merasa pekerjaannya memberi makna bagi dirinya. Hal tersebut akan berdampak positif bagi kinerja pegawai, serta bagi produktifitas dan pertumbuhan organisasi. Sehingga dapat dikatakan bahwa keterikatan kerja dapat memberikan perubahan bagi individu, tim maupun organisasi (Margaretha dan Saragih, 2008).

Selanjutnya, faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja bersumber dari dalam diri karyawan, sesuai JD-R Model yang digambarkan oleh Bakker dan Demerouti (2008) dengan istilah *personal resources*. Luthans, Youssef dan

Avolio (2007) mengistilahkan *personal resources* dengan modal psikologis (*Psychological Capital*), yaitu suatu keadaan psikologis positif yang berkembang pada individu yang dicirikan dengan efikasi diri, optimisme, harapan dan resiliensi. Sinergi dan interaksi antar komponen modal psikologis tersebut secara keseluruhan akan menghasilkan perilaku kerja yang positif dan kinerja yang lebih baik dibandingkan interaksi secara parsial, seperti hanya harapan dan optimisme saja.

Meski ini semua sangat mencirikan karyawan secara individual, perusahaan dapat menciptakan lingkungan yang positif dan mendukung berkembangnya modal psikologis karyawan mereka termasuk tenaga alih daya. Modal psikologis dapat dikembangkan untuk mengembalikan kinerja kerja yang sudah melemah, memberikan energi untuk selalu bekerja dan memiliki kinerja yang lebih baik. Hal tersebut mungkin adanya karena tingginya efisiensi yang dioptimalkan dalam usaha dan tekad individu untuk mencapai tujuannya. Selain itu tenaga alih daya dengan modal psikologis yang tinggi akan lebih gigih dalam menghadapi tantangan dan ketika tertimpa masalah mereka lebih *survive* (bertahan), dan memiliki ketekunan. Secara menyeluruh modal psikologis dapat memfasilitasi motivasi untuk sukses dalam menjalani tugas dan mencapai tujuan sehingga pada akhirnya diharapkan akan muncul rasa keterikatan terhadap perusahaan.

Penelitian ini akan dilakukan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang telekomunikasi, informasi, media, dan *edutainment*. Sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN), perusahaan ini tersebar di seluruh pelosok nusantara termasuk di wilayah Cirebon Jawa Barat, dimana peneliti menyelesaikan kegiatan PKP (Praktik Kerja Psikologi).

PT. Telkom Cirebon memperkerjakan tenaga alih daya pada beberapa bidang pekerjaan dengan masa kontrak kerja awal selama 2 tahun. Saat ini perusahaan mempekerjakan sebanyak 236 karyawan yang terdiri dari 61 (25,7%) karyawan tetap dan 175 (74,3%) tenaga alih daya (data HRD PT.

Telkom Cirebon, 2015). Komposisi jumlah tenaga alih daya yang jauh lebih besar diharapkan dapat memberikan efisiensi dan kinerja yang baik bagi perusahaan khususnya di bagian produksi dan pemasaran. Dalam menjalankan tugas, tenaga alih daya tersebut dilengkapi dengan berbagai fasilitas termasuk kendaraan bermotor, alat komunikasi dan seragam kerja. Disediakan pula berbagai bentuk *reward* (penghargaan) untuk memotivasi semangat kerja mereka dalam bentuk insentif, pemberian pulsa dan piagam penghargaan atas penjualan atau penagihan tunggakan (*bad debt*) terbaik. Pada *event-event* tertentu seperti pada hari libur anak sekolah, hari raya dan akhir tahun juga diberikan tambahan intensif bagi mereka. Kegiatan ini dilakukan oleh perusahaan dengan tujuan dapat mendongkrak penjualan dan kegiatan penarikan tunggakan, sehingga akan berdampak pada tingginya profit perusahaan. Namun, pada kenyataannya hal tersebut berdampak sebaliknya.

Berdasarkan temuan empiris di lapangan pada saat peneliti menyelesaikan Praktek Kerja Psikologi (PKP) yang dijadikan sebagai *research problem* (penggalan masalah penelitian), pada tahun 2014 ditemukan beberapa fenomena diantaranya terjadinya intensitas tenaga alih daya keluar meninggalkan perusahaan meningkat selama 3 tahun terakhir, termasuk tenaga alih daya yang sebelumnya pernah mendapatkan penghargaan atas kinerja mereka yang baik, sebagaimana diperlihatkan oleh tabel berikut:

Tabel 1. 1. Intensitas keluar masuk tenaga alih daya PT. Telkom Cirebon 2014

| 2012 |     |      | 2013 |     |     | 2014 |     |      | Rata-rata<br>keluar |
|------|-----|------|------|-----|-----|------|-----|------|---------------------|
| Jml  | Out | %    | Jml  | Out | %   | Jml  | Out | %    | %                   |
| 140  | 10  | 7,14 | 115  | 10  | 8,7 | 198  | 21  | 10,6 | 8,7                 |

Sumber : HR Admin, *Industrial & Employee* PT. Telkom Witel JABAR Timur

Mayoritas *turnover* disebabkan tindakan tidak disiplin berupa mangkir dan melanggar peraturan perusahaan, ketidaksesuaian gaji sampai pada tingkat absensi yang relatif masih tinggi. Fenomena tersebut berdampak pada terjadinya penurunan profit perusahaan yang ditandai dengan menurunnya tingkat penjualan produk terus menurun rata-rata berkisar 10% pada tiap tahunnya selama 3 tahun terakhir, Hal tersebut dikarenakan pemasaran produk sepenuhnya diserahkan kepada tenaga alih daya yang bertugas pada divisi pemasaran dan penjualan produk.

Dampak yang dirasakan oleh perusahaan adalah menurunnya profit perusahaan dan fokus perusahaan dalam menyediakan jasa telekomunikasi bagi masyarakat menjadi terpecah. Pelayanan terhadap gangguan ataupun keluhan pelanggan banyak yg tidak dapat tertangani dalam waktu singkat, ditambah lagi persoalan internal seperti rekrutmen, seleksi dan pelatihan bagi tenaga alih daya baru.

Dampak lain yang muncul akibat *turnover* dari tenaga alih daya adalah pelayanan terhadap gangguan ataupun keluhan pelanggan banyak yg tidak dapat tertangani dalam waktu singkat. Tolok ukur pelayanan gangguan jaringan dan internet untuk pelanggan individu yang seharusnya tertangani maksimal dalam tempo 3 hari sejak pengaduan keluhan pelanggan menjadi rata-rata 1 bulan selama 1 tahun terakhir. Untuk pelanggan *corporate* yang seharusnya segera tertangani minimal 3,5 jam sejak pengaduan keluhan menjadi rata-rata diatas 6 jam. Hal ini disebabkan karena pelayanan keluhan

pelanggan diserahkan sepenuhnya kepada tenaga alih daya dibawah pengawasan karyawan tetap.

Fenomena lainnya adalah unjuk rasa parsial oleh tenaga alih daya di lingkungan PT. Telkom Cirebon pada bulan Agustus 2014 yang diikuti oleh seluruh divisi tenaga alih daya yang menuntut peningkatan kesejahteraan berupa peningkatan jumlah nominal gaji menyesuaikan kenaikan UMR serta pencairan uang lembur oleh perusahaan kepada tenaga alih daya yang tak kunjung cair. Fenomena-fenomena yang ditemui secara langsung dilapangan ditambah lagi persoalan internal seperti rekrutmen, seleksi dan pelatihan bagi tenaga alih daya baru, oleh peneliti diindikasikan telah terjadinya penurunan tingkat keterikatan kerja tenaga alih daya pada PT. Telkom Cirebon. Karena keterikatan kerja karyawan dapat digambarkan dari pencapaian kinerja, jumlah hasil yang diinginkan perusahaan, retensi karyawan, kualitas produk, kepuasan dan loyalitas pelanggan serta kinerja finansial perusahaan.

Berdasarkan hal tersebut, maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan modal psikologis dengan keterikatan kerja pada tenaga alih daya PT. Telkom Cirebon.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, identifikasi masalah yang dapat di rumuskan adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran modal psikologis pada tenaga alih daya PT. Telkom Cirebon?
2. Bagaimana gambaran keterikatan kerja pada tenaga alih daya PT. Telkom Cirebon?
3. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi modal psikologis pada tenaga alih daya?
4. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi terbentuknya keterikatan kerja pada tenaga alih daya?

5. Apakah terdapat hubungan antara modal psikologis dengan keterikatan kerja pada tenaga alih daya PT. Telkom Cirebon?

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Bila dikaitkan dengan uraian berbagai teori dan temuan penelitian para ahli tentang keterikatan kerja karyawan serta peran modal psikologis di dalamnya, maka peneliti ingin melihat lebih jauh tentang hubungan modal psikologis dan keterikatan kerja pada tenaga alih daya. Untuk menghindari penafsiran yang berbeda-beda terhadap masalah dalam penelitian ini, maka peneliti membatasi permasalahan yang akan diteliti pada keterikatan kerja sebagai variabel terikat dan modal psikologis sebagai variabel bebas.

### **1.4 Rumusan Penelitian**

Perumusan masalah yang diteliti adalah “Apakah terdapat hubungan antara modal psikologis dengan keterikatan kerja pada tenaga alih daya PT. Telkom Cirebon?”.

### **1.5 Tujuan Penelitian**

1. Melihat gambaran modal psikologis pada tenaga alih daya PT. Telkom Cirebon
2. Melihat gambaran keterikatan kerja pada tenaga alih daya PT. Telkom Cirebon
3. Melihat hubungan modal psikologis dengan keterikatan kerja pada tenaga alih daya PT. Telkom Cirebon.

### **1.6 Manfaat penelitian**

#### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

1. Diharapkan penelitian ini dapat menambah khasanah teori dalam bidang psikologi industri dan organisasi khususnya

mengenai modal psikologis dan keterikatan kerja pada tenaga alih daya.

2. Merangsang munculnya penelitian-penelitian dengan topik serupa karena penelitian modal psikologis pada tenaga alih daya di Indonesia masih perlu dikembangkan.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran awal mengenai modal psikologis dan keterikatan kerja pada PT. Telkom Cirebon.
2. Penelitian ini dapat memberikan masukan positif bagi perusahaan tentang bagaimana memanfaatkan modal psikologis dalam menumbuhkan keterikatan kerja karyawan yang ke depannya akan berguna untuk meningkatkan kinerja individu dan perusahaan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Keterikatan Kerja (*Work Engagement*)**

##### **2.1.1 Definisi Keterikatan Kerja**

Keterikatan kerja (*work engagement*) pertama kali dikenalkan oleh Kahn (1990) sebagai hasrat anggota organisasi terhadap pekerjaan mereka dimana mereka mengekspresikan diri secara fisik, kognitif, dan emosi. Menurut Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma dan Bakker (2002) menjelaskan bahwa keterikatan kerja merupakan keadaan mental individu terkait dengan pekerjaannya yang bersifat positif dan penuh yang ditandai oleh semangat, dedikasi, dan absorpsi. Keterikatan kerja juga ditandai dengan tingkat energi yang tinggi dan identifikasi yang kuat dengan pekerjaan seseorang (Bakker, Schaufeli, Leiter, dan Taris, 2008).

Menurut Saks (2006), keterikatan kerja adalah suatu konstruk yang berbeda dan unik yang mencakup aspek kognitif, emosional, dan perilaku yang berkaitan dengan kinerja individu dalam pekerjaannya. Keterikatan kerja merupakan antitesis positif yang berlawanan dari *burnout* (Maslach, Schaufeli, dan Leiter, 2001). *Burnout* merupakan keadaan tertekan psikologis seorang karyawan yang telah mengalami pekerjaan dalam jangka waktu yang panjang. Seorang individu menderita kelelahan secara emosional dan memiliki motivasi kerja yang rendah, energi dan antusias yang sedikit dalam pekerjaan (Spector, 2008).

Tiga dimensi dari *burnout* adalah kelelahan yang berlebihan, sikap tidak peduli terhadap pekerjaan, dan ketidakefektifan serta kurangnya kemampuan melakukan pekerjaan (Maslach, 2001). Sedangkan tiga dimensi keterikatan

kerja yaitu semangat, dedikasi, dan absorpsi dimana ketiganya berlawanan dengan ketiga dimensi *burnout* Maslach dan Leiter (1997 dalam schaufeli dan Bakker, 2010).

Maslach dan Leiter (1997 dalam Wefald, 2009) memaparkan bahwa individu yang tidak mengalami *burnout* maka akan memiliki keterikatan karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa tingkat energy yang rendah akan mengakibatkan kelelahan emosional, keterlibatan yang rendah mengakibatkan sinisme, dan efikasi yang rendah mengakibatkan pengurangan efikasi professional.

Dari beberapa definisi yang dijabarkan oleh para ahli di atas bahwa keterikatan kerja merupakan ekspresi fisik seorang individu mengenai pekerjaannya yang mempengaruhi kinerjanya dalam bekerja dan juga pada perusahaan.

### **2.1.2 Dimensi Keterikatan Kerja**

Schaufeli dan Bakker (2004) menjelaskan bahwa keterikatan kerja merupakan suatu kondisi dimana individu memiliki pikiran yang positif serta memiliki motivasi yang tinggi dalam kaitannya dengan pekerjaan. Kemudian lebih lanjut Bakker, Schaufeli, dan Taris (2002) (dalam Indrianti dan Hadi, 2012) menyatakan bahwa keterikatan kerja merupakan aspek yang meliputi emosi positif, keterlibatan penuh dalam melakukan pekerjaan dan dikarakteristikkan oleh tiga dimensi utama, yaitu semangat, dedikasi, serta absorpsi.

#### **1. Semangat (*Vigor*)**

Schaufeli dan Bakker (2010) menjelaskan bahwa semangat mengacu pada karakteristik dengan tingkatan energi dan ketahanan mental yang tinggi dan 'daya lenting' mental ketika bekerja. Lalu Schaufeli dan Bakker (2004) menjelaskan semangat sebagai tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi, kemudian keinginan untuk menanamkan semangat pada pekerjaan, serta persisten dalam

menghadapi tantangan saat bekerja. Semangat ditandai oleh tingginya tingkat energi dan ketahanan mental saat bekerja, kemauan untuk menginvestasikan upaya dalam pekerjaan seseorang, dan ketekunan juga dalam menghadapi kesulitan. Karyawan yang mendapat skor tinggi pada semangat selalu memiliki banyak energi, semangat dan stamina saat bekerja, sedangkan mereka yang mendapat skor rendah pada semangat memiliki sedikit energi, semangat dan stamina dalam mengerjakan pekerjaan mereka.

## **2. Dedikasi (*Dedication*)**

Menurut Schaufeli dan Bakker (2004), dedikasi ditandai dengan individu yang dapat memaknai pekerjaannya, kemudian merasa antusias, terinspirasi, bangga, dan merasa tertantang dengan pekerjaannya.

## **3. Absorpsi (*Absorption*)**

Merupakan karakteristik dengan penuh konsentrasi dan penuh perasaan senang yang dirasakan individu ketika sedang bekerja, dimana individu merasa waktu berjalan dengan cepat dan merasa sulit meninggalkan pekerjaan (Schaufeli dan Bakker, 2004). Lebih lanjut menurut Schaufeli (2002, dalam Alorcon 2007) absorpsi ditandai dengan perhatian yang terfokus, pikiran yang jernih, kesenangan yang berasal dari dalam diri, kehilangan kesadaran diri, distorsi waktu, merasa sangat berarti, dan mudah berkonsentrasi. Absorpsi juga dipahami sebagai keyakinan yang tinggi dalam pekerjaan (Alorcon, 2007).

### **2.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Keterikatan Kerja**

ABC International Inc. menemukan beberapa faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja, yaitu:

1. *Adaptability*: Keterbukaan terhadap ide-ide baru; kesiapan memodifikasi respon kerja pada saat menghadapi perubahan,
2. *Achievement Orientation*: Orientasi untuk selalu mendorong diri dalam siklus target, yaitu target kerja, mencapainya, dan menetapkan target yang semakin menantang,
3. *Attraction to the work*: Kemampuan mengelola sikap positif terhadap pekerjaannya selama periode stres dan frustrasi,
4. *Emotional Maturity*: Menghindari bertindak impulsif dan ekstrim atau menghindari reaksi emosional yang berdampak negatif terhadap efektifitas kerja dan terhadap hubungan kerja,
5. *Positive Disposition*: Menunjukkan keramahan dengan pelanggan dan rekan kerja; berkeinginan untuk menolong orang lain mencapai target kerja mereka, dan
6. *Self-Efficacy*: Memperlihatkan kenyamanan, berkeras dalam menunjukkan percaya diri atas kemampuannya berhasil dalam pekerjaan dan melampaui prestasi orang lain. (Meyer, 2012).

#### **2.1.4 Pengukuran Keterikatan Kerja**

Keterikatan merupakan sebuah konstruk yang dapat diukur tinggi atau rendahnya (Smith dan Markwick, 2009). Untuk mengukur keterikatan kerja dalam penelitian ini menggunakan alat ukur keterikatan kerja dinamakan UWES (*The Utrecht Work Engagement Scales*). Dalam Schaufeli dan Bakker (2004). Dalam kuesioner ini keterikatan kerja diukur dari 3 dimensi yaitu semangat, dedikasi, dan absorpsi. Jumlah item pada alat ukur ini adalah 17 item, dimana dimensi semangat berjumlah 6 item, dedikasi 5 item, dan absorpsi 6 item.

## 2.2 Modal Psikologis (*Psychological Capital*)

### 2.2.1 Definisi Modal Psikoogis

Modal psikologis (*psychological capital*) dikemukakan oleh Prof. Fred Luthans dalam bukunya yang berjudul "*Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*". Fred Luthans merupakan seorang Professor Management di University of Nebraska. Konsep modal psikologis menggabungkan *human capital* dan *social capital* untuk memperoleh keuntungan kompetitif melalui investasi atau pengembangan "*who you are*" and "*what you can become*" (Luthans dan Avolio, 2003; Jensen dan Luthan, 2006; Luthans, et al., 2007).

Definisi modal psikologis menurut Luthans, et. al., (2007) yaitu:

*"is an individual's positive psychological state of development and is characterized by: (1) having confidence (self-efficacy) to take on and put in the necessary effort to succeed at chalanging tasks; (2) making a positive attribution (optimism) about succeeding now and in the future; (3) preserving towards goal and, when necessary, redirecting, path to goals (hope) in order to succeed; and (4) when beset by problems adn adversity, sustaining and bouncing back and even beyond (resiliency) to attain success."*

"suatu perkembangan keadaan psikologis yang positif pada individu dengan karakteristik: (1) memiliki kepercayaan diri untuk memiliki dan menyerahkan upaya yang diperlukan agar berhasil pada tugas-tugas yang menantang (efikasi diri); (2) membuat atribusi positif tentang keberhasilan dimasa kini dan mendatang (optimise); (3) tekun dalam mencapai tujuan dan, bila diperlukan mengalihkan cara untuk mencapai tujuan dalam rangka meraih keberhasilan (harapan); (4) ketika dilanda masalah dan kesulitan, individu dapat bertahan dan bangkit kembali bahkan melampaui keadaan semula untuk mencapai keberhasilan (resiliensi)."

Modal psikologis merupakan sebuah konstruk dari Perilaku Positif Organisasi (*Positive Organization Behaviour* (POB)). Perilaku positif Organisasi diartikan sebagai sebuah studi dan aplikasi yang memiliki orientasi

positif pada kekuatan sumber daya manusia dan kapasitas sumber daya manusia yang dapat diukur, dikembangkan, dan diatur secara efektif untuk meningkatkan kinerja dalam lingkungan kerja (Luthans dan Youssef, 2002). Berikutnya peneliti akan membahas mengenai dimensi-dimensi yang membentuk konstruk modal psikologis. Dari beberapa definisi yang dijabarkan oleh para ahli di atas modal psikologis adalah bagian dari diri individu yang positif mengenai efikasi diri, optimisme, resiliensi, dan harapan pada dirinya yang turut mempengaruhi produktivitasnya.

## **2.2.2 Dimensi Modal Psikologis**

Luthans, Youssef, dan Avolio (2007) menyatakan bahwa terdapat empat kapasitas psikologis yang memiliki sifat positif, unik, berdasarkan teori-teori penelitian dapat diukur, serta bisa dikembangkan, dan diterapkan dalam rangka peningkatan kperforma dilungkungan kerja. Empat kapasitas positif tersebut masuk kedalam kosntruk modal psikologis, yaitu efikasi diri, harapan, optimisme, dan resiliensi.

### **1. Efikasi Diri (*Self Efficacy*)**

Efikasi diri didefinisikan sebagai keyakinan diri seseorang tentang kemampuannya dalam menggerakkan motivasi, sumber-sumber kognisi, dan melakukan tindakan yang dibutuhkan untuk melakukan tugas tertentu. (Luthans, Youssef, dan Avolio, 2007). Menurut teori Bandura (1995, dalam Alwisol 2009) efikasi diri adalah penilaian diri, apakh dapat melakuakn tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan. Sedangkan menurut Baron dan Byrne (2000) efikasi diri merupakan penilaian seseorang akan kemampuannya atau menampilkan kompetensi, meraih tujuan, atau mengatasi suatu hambatan. Efikasi ini berbeda dengan aspirasi (cita-cita), karena cita-cita menggambarkan sesuatu yang ideal yang seharusnya (dapat dicapai), sedangkan efikasi menggambarkan penilaian kemampuan diri (Alwisol, 2009).

Menurut Luthans, Youssef, dan Avolio (2007) orang yang memiliki efikasi diri rendah cenderung mudah untuk gagal, putus asa, dan kehilangan kepercayaan diri ketika dihadapkan pada umpan balik negatif, ketidaksetujuan sosial, hambatan, bahkan hambatan yang diciptakan oleh diri seperti keraguan diri, skeptis, atau persepsi dan atribusi negatif (Bandura dan Locke, 2003 dalam Luthans dan Youssef, 2007). Menurut Luthans, Youssef dan Avolio (2007), terdapat lima karakteristik pada orang-orang yang memiliki efikasi diri, yaitu:

1. Membuat target yang tinggi dan secara sadar mengerjakan tugas-tugas yang sulit tersebut,
2. Menerima dan berkembang dengan adanya tantangan,
3. Memiliki motivasi diri yang tinggi,
4. Melakukan usaha-usaha yang dibutuhkan untuk mencapai tujuannya, Tetap gigih ketika dihadapkan dengan hambatan-hambatan.

## **2. Optimisme (*Optimism*)**

Menurut Segerestrom, 1998 (dalam Ghufro, 2010) optimisme adalah cara berpikir yang positif dan realistis dalam memandang suatu masalah. Terdapat tiga hal yang dapat dilakukan suatu organisasi untuk meningkatkan optimisme karyawan, yaitu memberikan kemudahan untuk kesalahan-kesalahan yang terjadi di masa lalu, mengapresiasi apa yang dilakukan pada masa sekarang, dan menyediakan kesempatan di masa yang akan datang (Luthans, Youssef, dan Avolio, 2007).

## **3. Resiliensi (*Resiliency*)**

Grotberg (2000) menyatakan bahwa resiliensi adalah kemampuan seseorang untuk menilai, mengatasi, dan meningkatkan diri ataupun mengubah dirinya dari keterpurukan atau kesengsaraan dalam hidup,

karena setiap orang itu pasti mengalami kesulitan ataupun sebuah masalah dan tidak ada seseorang yang hidup di dunia tanpa suatu masalah ataupun kesulitan.

Resiliensi bergantung pada dua faktor yaitu aset resiliensi dan resiko resiliensi (Luthans, Youssef, Avolio, 2007). Aset resiliensi adalah karakteristik yang dapat diukur pada suatu kelompok atau individu yang dapat memprediksi keluaran positif dimasa yang akan datang dengan kriteria keluaran yang spesifik (Masten and reed, 2002, dalam Luthans dkk, 2007). Kemudian dijelaskan aset resiliensi ini terdiri dari kemampuan kognitif, kemampuan, tempramen, persepsi diri yang positif, ketangguhan, rasa humor, general appeal, dan attractiveness dapat meningkatkan resiliensi. Lalu resiko resiliensi diartikan sebagai sesuatu yang dapat menyebabkan meningkatnya keluaran yang tidak diinginkan (Masten and reed, 2002, dalam Luthans dkk, 2007).

#### **4. Harapan (*Hope*)**

Snyder (2000, dalam Luthans dkk, 2007) menyatakan harapan adalah keseluruhan dari kemampuan yang dimiliki individu untuk menghasilkan jalur mencapai tujuan yang diinginkan, bersamaan dengan motivasi yang dimiliki untuk menggunakan jalur-jalur tersebut. Harapan didasarkan pada harapan positif dalam pencapaian tujuan.

Cara yang mudah diterapkan organisasi untuk meningkatkan harapan karyawan adalah dengan sistim *reward* (penghargaan). Penghargaan bagi karyawan akan meningkatkan keinginan dan memotivasi karyawan untuk meraih tujuan (Luthans, Youssef, Avolio, 2007).

### **2.2.3 Pengukuran Modal Psikologis**

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Modal Psikologis (*psychological capital questionnaire*) yang dirumuskan oleh

Luthans, dkk (2007) dengan terlebih dahulu dimodifikasikan seperlunya. PCQ ini terdiri dari 24 item (PCQ-24) dengan 6 skala yang terdiri dari (1) sangat tidak sesuai, (2) tidak sesuai, (3) agak sesuai, (4) sesuai, (5) cukup sesuai, dan (6) sangat sesuai pada tiap dimensinya yakni efikasi diri, harapan, optimisme, dan resiliensi. Seiring dengan perkembangannya, Luthans, et al.(2008) membuat versi yang lebih singkat yaitu PCQ-12. PCQ-12 memiliki 12 item yang diwakili oleh 3 item efikasi diri, 4 item harapan, 2 item optimisme, dan 3 item resiliensi. Namun PCQ-12 memiliki reliabilitas yang lebih kecil dengan PCQ-24 (Luthan, Avey, Clapp-Smith, dan Li., 2008). Alat ukur ini juga adaptasi untuk disesuaikan dengan konteks dan budaya di Indonesia oleh Mangundjaya dan Jaya (2010) selanjutnya disebut dengan *Indonesian-General Psychological Capital Questionnaire*, terdiri dari 12 item dengan 4 dimensi modal psikologis, dimana masing-masing itemnya terdiri dari 6 skala.

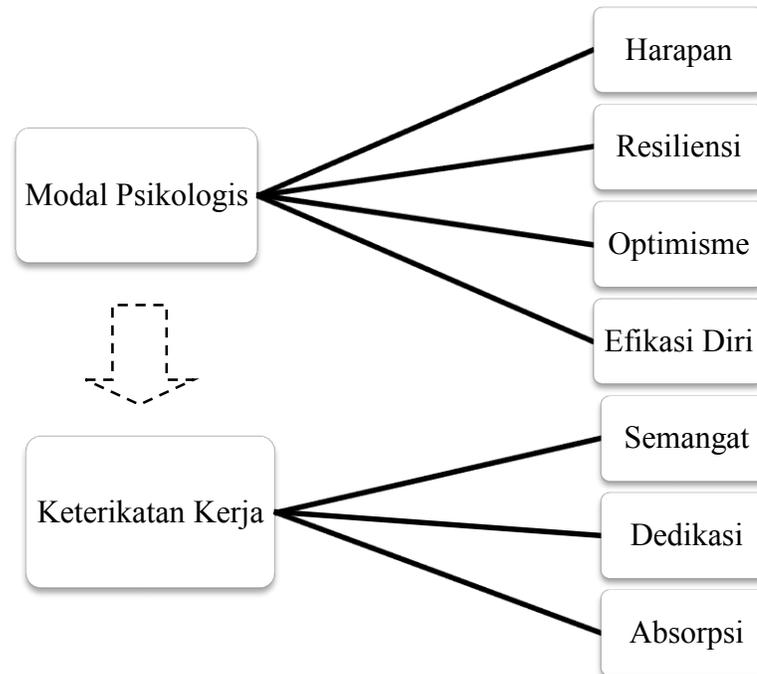
### **2.3 Hubungan Modal Psikologis terhadap Keterikatan Kerja**

Faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja bersumber dari dalam diri karyawan, sesuai JD-R Model yang digambarkan oleh Bakker dan Demerouti (2008) dengan istilah *personal resources*. Luthans, Youssef dan Avolio (2007) mengistilahkan *personal resources* dengan modal psikologis (*Psychological Capital*), yaitu suatu keadaan psikologis positif yang berkembang pada individu yang dicirikan dengan efikasi diri, optimisme, harapan dan resiliensi. Berdasarkan teori mengenai variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini, maka pada sub-bab ini akan dirumuskan hubungan teoritis antara modal psikologis dan keterikatan kerja. Xanthopoulou, Bakker, Demerouti dan Schaufeli (2007) dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa 3 elemen modal psikologis (efikasi diri, harga diri dan optimisme) meramalkan keterikatan kerja. Kemudian dijelaskan lebih lanjut bahwa karyawan yang terikat memiliki kecenderungan untuk percaya bahwa semua yang terjadi dalam hidup adalah untuk kebaikan (optimisme). (Xanthoupolou dkk, 2007 dalam Bakker dan Leiter, 2010). Demikian pula penelitian "*The Influence of*

*Psychological Capital to Work Engagement and Organizational Citizenship Behavior*” yang dilakukan oleh Rostiana dan Ninawati Lihardja, disajikan pada *International Conference on Entrepreneurship and Business Management* (ICEBM 2013) menunjukkan bahwa modal psikologis berpengaruh secara signifikan terhadap keterikatan kerja.

Karyawan yang terikat sangat berefikasi diri mereka yakin bahwa kemampuan yang dimilikinya dapat mengendalikan peristiwa-peristiwa yang mempengaruhi dan dapat menyesuaikan dengan tuntutan yang mereka hadapi dalam konteks luas. Terdapat beberapa penelitian yang menunjukkan perbedaan karakteristik pada individu yang memiliki keterikatan kerja dimana individu tersebut memiliki efikasi diri yang tinggi. Karyawan yang terikat memiliki kecenderungan untuk percaya bahwa mereka akan mengalami hasil yang baik dalam hidup (optimisme) dan bisa memuaskan kebutuhan mereka dengan berpartisipasi dalam peran kerja di organisasi (harga diri berbasis organisasi), sehingga memiliki angapan bahwa “*work is fun*”.

## 2.4 Kerangka Konseptual



Gambar 2. 1. Kerangka konsep hubungan antara modal psikologis dengan keterkatan kerja

## 2.6 Hipotesis

Hipotesis penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara modal psikologis dengan keterikatan kerja.

## 2.7 Hasil Penelitian Yang Relevan

1. Nama : Nana Mawarita Surbakti
- Judul : Hubungan antara *Psychological Capital* dengan *Work Engagement* pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kabupaten Karo.
- Penerbit dan Tahun : Skripsi, USU 2014.

- Hasil : Hubungan *psychological capital* memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,734 menunjukkan bahwa ada hubungan positif dengan *work engagement*. Hubungan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi *psychological capital* maka akan semakin tinggi tingkat *work engagement* pada pegawai.
2. Nama : Awal Beddu Salam Baco, Mohammad Azhar Mohamad Nor dan Mohd. Dahlan Hj. A. Malek
- Judul : *Psychological Capital, Stres Kerja dan Komitmen Kerja (Work Engagement)*.
- Penerbit dan Tahun : Universiti Malaysia Sabah, 2014.
- Hasil : *Psychological Capital* berkorelasi negatif secara signifikan dengan stres kerja dan berkorelasi positif secara signifikan dengan komitmen kerja.
3. Nama : Istiqomah Yungsiana, Ika Widyarini dan Ika Adita Silviandari
- Judul : Pengaruh *Psychological Capital* dan *Organizational Based Self Esteem* Terhadap *Work Engagement*.
- Penerbit dan Tahun : Jurnal Program Studi Psikologi Universitas Brawijaya Malang, 2013.
- Hasil : *Psychological capital* secara parsial mempengaruhi *work engagement*.
4. Nama : Rullyta Indrianti dan Cholichul Hadi

Judul : Hubungan Antara Modal Psikologis Dengan Keterikatan Kerja Pada Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya.

Penerbit dan Tahun : Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi Vol.1 No.02 , Juni 2012.

Hasil : Diperoleh koefisien korelasi antara dua variabel adalah 0,235 dengan taraf signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan tidak ada korelasi antara modal psikologis dengan keterikatan kerja pada perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya.

5. Nama : Wustari L.H., Mangundjaya

Judul : Pengaruh *Workplace Well-Being* Terhadap *Psychological Capital* Dan *Employee Engagement*.

Penerbit dan Tahun : *PROCEEDING: Strategic Role of I/O in Building Creative Society*, 2011.

Hasil : *Workplace Well-Being* secara signifikan berpengaruh terhadap *Psychological Capital* dan *Employee Engagement*

6. Nama : Nusatria S dan Suharnomo

Judul : *Employee Engagement: Antecedent dan Konsekuensi Studi pada Unit CS PT. Telkom Indonesia Semarang.*

Penerbit dan Tahun : Tesis, Universitas Diponegoro 2011.

- Hasil : *Employee engagement* berpengaruh secara positif *influences to job satisfaction* dan komitmen organisasi.
7. Nama : Habib Prayitno
- Judul : *Work Engagement* ditinjau dari *Psychological Capital* dan Keadilan Organisasi.
- Penerbit dan Tahun : Tesis, Universitas Gadjah Mada, 2012.
- Hasil : Hasil analisis menunjukkan bahwa secara bersama-sama *self-efficacy, optimism, hope, resilience* keadilan *distributive*, dan keadilan *procedural* merupakan prediktor dari *work engagement* dengan  $R = 0,598$ , nilai  $F = 9.946$  dengan signifikansi  $p = 0,000$
8. Nama : Justia Deklaranti Rukhmi
- Judul : Hubungan antara *Psychological Capital* dengan keterikatan karyawan (*work engagement*).
- Penerbit dan Tahun : Skripsi, UI 2011
- Hasil : Terdapat hubungan positif yang signifikan antara *PsyCap* terhadap keterikatan karyawan. Semakin tinggi *PsyCap* maka akan diikuti dengan semakin tingginya keterikatan karyawan.
9. Nama : Aditya Daniswara
- Judul : Hubungan Antara *Psychological Capital* Dan *Work Engagement* Pada Perawat (*The Correlation between Psychological*

*Capital and Work Engagement among Nurse).*

Penerbit dan Tahun : Skripsi, Universitas Indonesia, 2012

Hasil : Terdapat hubungan positif yang signifikan antara *Psychological Capital* dengan *Work engagement* pada perawat ( $r = 0,364$ ;  $p = 0,000$ ).

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Tipe Penelitian**

Menurut Suryani dan Hendryadi (2015) penelitian dapat dikelompokkan berdasarkan tujuan, metode, tingkat eksplanasi, dan berdasarkan jenis data yang digunakan. Berdasarkan tujuan, tipe penelitian ini adalah penelitian terapan. Penelitian terapan dilakukan untuk menjawab pertanyaan tentang permasalahan yang khusus atau untuk membuat keputusan tentang suatu tindakan atau kebijakan khusus (Suryani dan Hendryadi, 2015). Berdasarkan metode, penelitian ini adalah penelitian survei. Berdasarkan tingkat eksplanasinya, penelitian ini adalah penelitian korelasional. Penelitian korelasional adalah penelitian yang dilakukan untuk mencari hubungan atau pengaruh satu atau lebih variabel independen dengan satu atau lebih variabel independen.

Berdasarkan jenis data, penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2008) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Selanjutnya pendapat Arikunto (2006) penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya.

## **3.2 Identifikasi Dan Operasional Variabel Penelitian**

Pada penelitian ini terdapat dua variabel yang akan diteliti, yaitu variabel modal psikologis sebagai variabel bebas (X) dan keterikatan kerja sebagai variabel terikat (Y). Pada sub bab ini akan dijelaskan pula definisi konseptual dan definisi operasional dari masing-masing variabel.

### **3.2.1 Definisi Konseptual**

#### **A. Modal psikologis**

Modal psikologis adalah bagian dari diri individu yang positif mengenai efikasi diri, optimisme, resiliensi, dan harapan pada dirinya yang turut mempengaruhi produktivitasnya.

#### **B. Keterikatan kerja**

Keterikatan kerja merupakan ekspresi fisik kognitif dan emosi seorang individu mengenai pekerjaannya yang mempengaruhi kinerjanya dalam bekerja dan juga pada perusahaan.

### **3.2.2 Definisi Operasional**

#### **A. Modal psikologis**

Modal psikologis merupakan karakteristik keyakinan seseorang mengenai kemampuannya dalam mengarahkan motivasi, melakukan sejumlah tindakan yang dibutuhkan untuk mencapai keberhasilan, energi untuk mencapai tujuan, dapat meningkatkan hasil yang positif dimasa yang akan datang, suatu yang dapat meningkatkan hasil yang tidak diinginkan, menginterpretasikan kejadian-kejadian positif-positif sebagai suatu hal yang terjadi akibat diri sendiri, menginterpretasikan kejadian-kejadian negative sebagai suatu hal yang terjadi akibat hal-hal diluar diri.

Modal psikologis pada tenaga alih daya dapat dilihat dari skor total alat ukur *Psychological Capital Questioner* (PCQ) yang dikembangkan oleh Luthans, Youssef, dan Avolio (2007). Skor total yang diperoleh merupakan gabungan dari skor masing – masing dimensi dari modal psikologis yaitu efikasi diri, optimisme, harapan, dan resiliensi.

## **B. Keterikatan kerja**

Sedangkan keterikatan kerja merupakan aspek yang meliputi emosi positif, keterlibatan penuh dalam melakukan pekerjaan dan dikarakteristikkan oleh tiga dimensi utama, yaitu semangat, dedikasi, dan absorpsi (Bakker, Schaufeli, dan Taris, 2002 (dalam Rullyta Indrianti dan Cholichul Hadi, 2012)). Dengan karakteristik kumpulan energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, tekun dalam menghadapi kesulitan kerja, kemauan untuk menginvestasikan segala upaya dalam suatu pekerjaan, tetap bertahan meskipun menghadapi kesulitan, merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan, mengalami rasa kebermaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi, dan tantangan, penuh konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan, dalam bekerja waktu terasa berlalu begitu cepat dan menemukan kesulitan dalam memisahkan diri dengan pekerjaan.

Keterikatan kerja tenaga alih daya dapat dilihat dari skor total alat ukur UWES (*The Utrecht Work Engagement*) yang terdiri dari 17 item yang dikembangkan oleh Schaufeli dan Bakker (2004).

## **3.3 Populasi dan Sampel**

### **3.3.1 Populasi**

Suryani dan Hendryadi (2015) menjelaskan populasi adalah sekelompok orang, kejadian, atau benda, yang memiliki karakteristik tertentu

untuk dijadikan objek penelitian. Kemudian Arikunto (2006) menjelaskan populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Jika seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi atau studi populasi atau sensus. Subyek penelitian adalah tempat variabel melekat. Variabel penelitian adalah objek penelitian.

Target Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga alih daya PT.Telekomunikasi Indonesia wilayah Cirebon berjumlah 175 orang.

### 3.3.2 Sampel

Dalam sebuah penelitian tidak mungkin semua populasi diteliti, hal ini disebabkan beberapa faktor, diantaranya adalah keterbatasan biaya, tenaga, dan waktu. Maka dari itu peneliti mengambil sebagian dari populasi yang telah ditentukan untuk mewakili yang lainnya. Pembagian sebagian subjek dari populasi dinamakan sampel. Sampel merupakan sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti Arikunto (2006). Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan formula Slovin yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

Keterangan:

n : Jumlah Sampel

N :Populasi

d :Tingkat kesalahan penarikan sampel sebesar 5%, dan kepercayaan 95%.

Dengan menggunakan rumus tersebut, maka jumlah sampel dalam penelitian ini dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

$$n = \frac{175}{175 \cdot 0,05^2 + 1}$$

$$n = \frac{175}{1,4375}$$

$$n = 122.$$

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara *simple random sampling*. Setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih (Suryani dan Hendryadi, 2015). Teknik sampling ini termasuk dalam *probability sampling*.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner berupa skala sikap yaitu skala Likert sebagai instrument penelitian. Skala sikap bisa digunakan untuk melihat sikap partisipan terhadap suatu persoalan (Kumar, 2005). Menurut Suryani dan Hendryadi (2015) skala Likert adalah lima pilihan jawaban dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju yang merupakan sikap atau persepsi seseorang atas suatu kejadian atau pernyataan yang diberikan dalam instrument/kuesioner. Berikut digambarkan rentang skala Likert 5 titik (versi asli dari Dr. Rensist Likert):

Tabel 3. 1. Rentang skala penilaian model Likert

| No | Pernyataan                       | Skor pernyataan positif | Skor pernyataan negatif |
|----|----------------------------------|-------------------------|-------------------------|
| 1  | <i>Strongly disagree</i>         | 1                       | 5                       |
| 2  | <i>Disagree</i>                  | 2                       | 4                       |
| 3  | <i>Neither agree or disagree</i> | 3                       | 3                       |
| 4  | <i>Agree</i>                     | 4                       | 2                       |
| 5  | <i>Strongly agree</i>            | 5                       | 1                       |

Sumber: (Suryani & Hendryadi, 2015)

Kuesioner yang digunakan merupakan pengumpul data awal variabel modal psikologis dengan keterikatan kerja, untuk diteliti dan dikonsultasikan kemudian di uji coba sebagai instrument penelitian. Uji coba dilakukan pada 30 tenaga alih daya yang sedang bekerja yang bertujuan untuk mendapatkan skor validitas. Validitas mengacu pada aspek ketepatan dan kecermatan hasil pengukuran (Suryani dan Hendryadi, 2015). Dalam penelitian ini terdapat dua alat ukur yang digunakan yaitu PCQ (*Psychological Capital Questionnaire*) dan UWES (*Utrecht Work Engagement Scale*).

#### 3.4.1 Alat Ukur Modal Psikologis

Instrument yang digunakan untuk mengukur modal psikologis adalah *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ) yang dikembangkan oleh Luthan et al (2007). Alat ukur PCQ berjumlah 24 item yang dibagi kedalam 4 komponen yakni, efikasi diri, optimisme, harapan, dan resiliensi dimana masing-masing memiliki 6 item. Pembagian komponen tersebut dapat dilihat di tabel berikut:

Tabel 3. 2. *Blueprint* modal psikologis

| Dimensi             | Indikator  | Nomer item          | Skala   |
|---------------------|--|---------------------|---------|
| <b>Efikasi diri</b> | 1. Keyakinan seseorang mengenai kemampuannya dalam mengarahkan motivasi.                                   | 4, 6                | Ordinal |
|                     | 2. Melakukan sejumlah tindakan yang dibutuhkan untuk mencapai keberhasilan.                                | 1, 2, 3, 5          | Ordinal |
| <b>Harapan</b>      | 1. Energi untuk mencapai tujuan.   | 8, 10, 12           | Ordinal |
|                     | 2. Perencanaan untuk mencapai tujuan.  | 7, 9, 11            | Ordinal |
| <b>Resiliensi</b>   | 1. Suatu yang dapat memprediksi hasil yang positif di masa yang akan datang.                               | 18                  | Ordinal |
|                     | 2. Suatu yang dapat meningkatkan hasil yang tidak diinginkan.  | 13*, 14, 15, 16, 17 | Ordinal |
| <b>Optimisme</b>    | 1. Menginterpretasi kejadian-kejadian positif sebagai suatu hal yang terjadi akibat diri sendiri           | 21, 22              | Ordinal |
|                     | 2. Menginterpretasikan kejadian-kejadian negatif sebagai suatu hal yang terjadi akibat hal-hal diluar diri | 19, 20*, 23*, 24    | Ordinal |

\*Item *unfavourable*

Kuesioner ini memiliki rentang pilihan respon dari 1 hingga 6 yaitu dari “*Strongly Disagree*” hingga “*Strongly Agree*” yang diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia menjadi “Sangat Tidak Setuju (STS)” yang memiliki skor 6 hingga “Sangat Setuju (ST)” memiliki skor 1. Namun peneliti melakukan modifikasi dengan mengubah rentang pilihan responden menjadi 4 titik, yaitu;

sangat tidak setuju, tidak setuju, setuju, dan sangat setuju. Skor total yang diperoleh alat ukur ini berkisar 24-96.

Alat ukur PCQ yang akan digunakan dalam penelitian ini telah diadaptasi oleh Michael Mikko (Universitas Indonesia, 2012) dengan cara diterjemahkan. Kemudian peneliti melakukan *back translate* dengan bantuan mahasiswa sastra inggris agar alat ukur ini memiliki makna yang sama. Setelah itu dilakukan *expert judgement* oleh dua dosen peneliti. Terjadi perubahan kalimat pada beberapa item soal karena kalimat yang digunakan kurang sesuai dengan latar belakang pendidikan responden. Dalam kuesioner ini terdapat tiga item soal yang dinyatakan *unfavourable* yaitu 10, 13, 23.

#### **3.4.2 Alat Ukur Keterikatan Kerja**

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur keterikatan kerja adalah UWES (*Utrecht Work Engagement Scale*) yang dikembangkan oleh Schaufeli, dan Bakker (2004). Untuk memperoleh data keterikatan kerja, penelitian ini akan menggunakan UWES yang telah di adaptasi dengan cara diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia dan dilakukan *back-translation*. Setelah itu dilakukan *expert judgement* oleh kedua dosen peneliti, terdapat beberapa perubahan item soal dikarenakan kalimat dalam kuesioner tersebut kurang sesuai dengan latar belakang pendidikan responden. Kuesioner. Kuesioner ini terdiri dari 17 item soal dan terbagi dalam 3 komponen yakni semangat 6 item, dedikasi 5 item, dan absorpsi 6 item. Pada alat ukur ini peneliti menggunakan 4 titik skala, yaitu; tidak pernah, kadang-kadang, sering, dan sering sekali. Skor total yang diperoleh alat ukur ini berkisar 17-68.

Tabel 3. 3. *Blueprint* Keterikatan Kerja

| <b>Dimensi</b>  | <b>Indikator</b>   | <b>Nomer item</b> | <b>Skala</b> |
|-----------------|--|-------------------|--------------|
| <b>Semangat</b> | 1. Kumpulan energi dan mental yang kuat selama bekerja.  | 1, 2              | Ordinal      |
|                 | 2. Keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.                                    | 3                 | Ordinal      |
|                 | 3. Tekun dalam menghadapi kesulitan kerja  | 4                 | Ordinal      |
|                 | 4. Kemauan untuk menginvestasikan segala upaya dalam suatu pekerjaan   | 5                 | Ordinal      |
|                 | 5. Tetap bertahan meskipun menghadapi kesulitan  | 6                 | Ordinal      |
| <b>Dedikasi</b> | 1. Merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan.  | 11                | Ordinal      |
|                 | 2. Mengalami rasa kebermaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan                                    | 7, 8, 9, 10       | Ordinal      |
| <b>Absorpsi</b> | 1. Penuh konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan   | 12, 14, 16        | Ordinal      |
|                 | 2. SDalam bekerja waktu terasa berlalu begitu cepat dan menemukan kesulitan dalam memisahkan diri dengan pekerjaan | 13, 15, 17        | Ordinal      |

### 3.5 Uji Coba Instrumen

Uji coba bertujuan mengetahui validitas dan reliabilitas dari instrument yang digunakan dengan menggunakan SPSS versi 16.0 *for windows*.

#### 3.5.1 Validitas

Validitas adalah suatu ukuran untuk menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. (Arikunto, 2006). Selanjutnya, Arikunto (2006) menjelaskan sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Untuk mengetahui kevalidan alat ukur yang digunakan, peneliti melakukan analisis item dengan mengkorelasikan skor tiap item dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor item. Rumus korelasi yang digunakan adalah rumus korelasi Pearson *product moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = koefisien korelasi

$x$  = skor item

$y$  = skor total

$n$  = jumlah subyek

(Arikunto, 2006).

Dalam melakukan uji validitas ini, peneliti menggunakan SPSS 16.0 *for windows*. Kriteria yang digunakan untuk menentukan tinggi atau tidaknya daya diskriminasi suatu item adalah dengan membandingkan *nilai corrected item total correlation* dengan r tabel sebesar 0,361. Nilai r tabel dapat diperoleh

dengan menggunakan *degree of freedom* (derajat kebebasan) pada taraf signifikansi 5%.

$$(df) = n - 2$$

Keterangan:

df = *degree of freedom*

n = jumlah sampel.

Dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan sebanyak 30 orang dan besarnya df dapat dihitung  $30-2=28$ . Maka di peroleh nilai r tabel = 0,361. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indicator tersebut dinyatakan valid (Ghozali , 2011).

### 1. Uji validitas alat ukur modal psikologis (PCQ)

Tabel 3. 4. Hasil uji validitas PCQ

| No                  | Pernyataan  | r hitung | r tabel | Kriteria     |
|---------------------|---|----------|---------|--------------|
| <b>Efikasi Diri</b> |   |          |         |              |
| 1                   | Saya merasa mampu dalam menemukan solusi bagi masalah yang bersifat jangka panjang. | 0.587    | 0,361   | <b>Valid</b> |
| 2                   | Saya merasa mampu bertindak sebagai wakil unit kerja saya dalam rapat manajemen.    | 0.611    | 0,361   | <b>Valid</b> |

|                   |   |        |       |              |
|-------------------|---|--------|-------|--------------|
| 3                 | Saya merasa mampu dalam memberikan kontribusi dalam rapat strategi perusahaan.                          | 0.499  | 0,361 | <b>Valid</b> |
| 4                 | Saya merasa mampu memberikan masukan dalam penetapan target unit kerja saya.                            | 0.592  | 0,361 | <b>Valid</b> |
| 5                 | Saya merasa mampu berkomunikasi dengan pihak di luar perusahaan (pemasok, konsumen, dll).               | 0.369  | 0,361 | <b>Valid</b> |
| 6                 | Saya mampu menyampaikan informasi kepada rekan-rekan kerja saya.  | 0.683  | 0,361 | <b>Valid</b> |
| <b>Harapan</b>    |   |        |       |              |
| 7                 | Jika saya menghadapi masalah dalam pekerjaan, saya memiliki berbagai alternatif untuk menyelesaikannya. | 0.525  | 0,361 | <b>Valid</b> |
| 8                 | Saat ini, saya bekerja dengan penuh semangat untuk mencapai tujuan saya.                                | 0.394  | 0,361 | <b>Valid</b> |
| 9                 | Terdapat berbagai alternatif solusi dibalik setiap masalah.   | 0.452  | 0,361 | <b>Valid</b> |
| 10                | Saat ini saya menganggap diri saya sendiri cukup sukses dalam bekerja.                                  | 0.529  | 0,361 | <b>Valid</b> |
| 11                | Saya memikirkan berbagai cara untuk mencapai target kerja saya.   | 0.5555 | 0,361 | <b>Valid</b> |
| 12                | Saat ini, saya merasa sudah mencapai apa yang menjadi target pribadi.                                   | 0.584  | 0,361 | <b>Valid</b> |
| <b>Resiliensi</b> |   |        |       |              |
| 13                | Saya sulit untuk bangkit kembali ketikamengalami kegagalan  | 0.544  | 0,361 | <b>Valid</b> |
| 14                | Saya biasa mengatasi masalah dalam pekerjaan dengan berbagai cara.                                      | 0.593  | 0,361 | <b>Valid</b> |
| 15                | Dalam kondisi terpaksa, saya dapat bekerja secara mandiri.  | 0.699  | 0,361 | <b>Valid</b> |

|                  |   |       |       |              |
|------------------|---|-------|-------|--------------|
| 16               | Saya dengan mudah menyelesaikan pekerjaan yang menimbulkan stress.                        | 0.467 | 0,361 | <b>Valid</b> |
| 17               | Mudah bagi saya untuk melalui masa-masa sulit dalam bekerja karena pernah mengalaminya.   | 0.610 | 0,361 | <b>Valid</b> |
| 18               | Saya merasa mampu mengerjakan berbagai hal sekaligus.                                     | 0.640 | 0,361 | <b>Valid</b> |
| <b>Optimisme</b> |   |       |       |              |
| 19               | Meskipun terjadi ketidakpastian ditempat kerja,saya akan tetap berbuat yang terbaik.      | 0.716 | 0,361 | <b>Valid</b> |
| 20               | Saat saya mengalami suatu keadaan buruk, saya tetap akan bekerja dengan bijak             | 0.677 | 0,361 | <b>Valid</b> |
| 21               | Saya selalu melihat sisi baik dari pekerjaan saya.  | 0.724 | 0,361 | <b>Valid</b> |
| 22               | Saya optimis dengan apapun yang akan terjadi pada pekerjaan saya di masa depan.           | 0.587 | 0,361 | <b>Valid</b> |
| 23               | Pada pekerjaan ini, saya merasa semua hal tidak sesuai dengan apa yang saya inginkan.     | 0.424 | 0,361 | <b>Valid</b> |
| 24               | Dalam menjalani pekerjaan ini saya memiliki prinsip “ada hikmah di balik setiap masalah”. | 0.478 | 0,361 | <b>Valid</b> |

Tabel 3.4 menunjukkan hasil dari uji coba dalam penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh item (24 item) instrument PCQ memenuhi kriteria valid.

## 2. Uji validitas alat ukur keterikatan kerja (UWES)

Tabel 3. 5. Hasil uji validitas UWES

| No              | Pernyataan   | r hitung | r tabel | Kriteria           |
|-----------------|--|----------|---------|--------------------|
| <b>Semangat</b> |  |          |         |                    |
| 1               | Saya merasa senang pergi bekerja bahkan ketika saya bangun di pagi hari.           | 0.045    | 0,361   | <b>Tidak valid</b> |
| 2               | Di tempat bekerja, saya merasa bersemangat.  | 0.751    | 0,361   | <b>Valid</b>       |
| 3               | Saat bekerja, saya selalu tekun, bahkan ketika sesuatu tidak berjalan dengan baik. | 0.530    | 0,361   | <b>Valid</b>       |
| 4               | Pada saat tertentu, saya dapat terus bekerja untuk waktu yang sangat lama.         | 0.489    | 0,361   | <b>Valid</b>       |
| 5               | Dalam bekerja, secara mental saya sangat tangguh.                                  | 0.593    | 0,361   | <b>Valid</b>       |
| 6               | Saya merasa sangat bersemangat saat bekerja.                                       | 0.690    | 0,361   | <b>Valid</b>       |
| <b>Dedikasi</b> |  |          |         |                    |
| 7               | Bagi saya, pekerjaan adalah suatu tantangan.                                       | 0.690    | 0,361   | <b>Valid</b>       |
| 8               | Pekerjaan saya menginspirasi saya.   | 0.552    | 0,361   | <b>Valid</b>       |
| 9               | Saya antusias dengan pekerjaan saya.   | 0.501    | 0,361   | <b>Valid</b>       |
| 10              | Saya bangga dengan pekerjaan saya.   | 0.577    | 0,361   | <b>Valid</b>       |

|                 |  |       |       |                    |
|-----------------|--|-------|-------|--------------------|
| <b>11</b>       | Saya menyadari bahwa pekerjaan yang saya lakukan penuh makna dan tujuan. | 0.620 | 0,61  | <b>Valid</b>       |
| <b>Absorpsi</b> |  |       |       |                    |
| <b>12</b>       | Ketika saya bekerja, saya melupakan hal lain di sekitar saya.            | 0.304 | 0,361 | <b>Tidak valid</b> |
| <b>13</b>       | Ketika saya bekerja, saya lupa waktu.                                    | 0.674 | 0,361 | <b>Valid</b>       |
| <b>14</b>       | Saya terbawa suasana ketika saya bekerja.                                | 0.509 | 0,361 | <b>Valid</b>       |
| <b>15</b>       | Saya sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan saya.                    | 0.432 | 0,361 | <b>Valid</b>       |
| <b>16</b>       | Saya larut dalam pekerjaan saya.   | 0.592 | 0,361 | <b>Valid</b>       |
| <b>17</b>       | Saya merasa senang ketika bekerja secara giat.                           | 0.584 |       | <b>Valid</b>       |

Berdasarkan tabel 3.5 item no. 1 pada dimensi semangat dan no.12 pada dimensi absorpsi dinyatakan tidak valid karena  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel. Maka dari itu peneliti memutuskan untuk menghapus kedua item tersebut.

### 3.5.2 Reliabilitas

Selain untuk mendapatkan skor validitas, uji coba juga bertujuan untuk memperoleh skor reliabilitas. Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. (Arikunto, 2006). Suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila alat ukur tersebut tetap konsisten setelah digunakan berulang kali terhadap subjek dan dalam kondisi yang sama.

Untuk mencari reliabilitas dalam penelitian ini digunakan rumus koefisien *alpha* (*Cronbach*, 1951) :

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{V_1^2} \right]$$

Keterangan :

$r_{11}$  = reliabilitas instrument

$k$  = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = jumlah varian item

$V_1^2$  = varian total

(Suryani dan Hendryadi, 2015).

Nilai *Cronbach-Alpha* berkisar antara 0-1, semakin mendekati 1 maka semakin menunjukkan tingkat konsisten skor (Suryani dan Hendryadi, 2015). Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap suatu variabel maka dapat digunakan tabel pedoman interperetasi *Guilford* (Sugiyono, 2006) sebagai berikut:

Tabel 3. 6 Karakteristik reliabilitas *Guilford*

| Koefisien Reliabilitas | Kriteria        |
|------------------------|-----------------|
| > 0,9                  | Sangat reliable |
| 0,7 – 0,9              | Reliabel        |
| 0,4 – 0,69             | Cukup reliable  |
| 0,2 – 0,39             | Kurang reliable |
| < 0,2                  | Tidak reliable  |

### 1. Uji reliabilitas alat ukur modal psikologis (PCQ)

Tabel 3. 7 Reliabilitas PCQ

| <i>Crobach's Alpha</i> | <i>N of items</i> |
|------------------------|-------------------|
| .926                   | 24                |

Berdasarkan tabel 3.7 nilai *alpha-cronbach* yang diperoleh adalah 0,926, dapat disimpulkan bahwa instrument ini dikategorikan sangat reliable.

### 2. Uji reliabilitas alat ukur keterikatan kerja (UWES)

Tabel 3. 8 Reliabilitas UWES

| <i>Crobach's Alpha</i> | <i>N of items</i> |
|------------------------|-------------------|
| .904                   | 15                |

Pada tabel 3.8 nilai *alpha-cronbach* yang diperoleh alat ukur UWES adalah sebesar 0,904, hal ini menunjukkan bahwa instrument ini dikategorikan sangat reliabel.

## 3.6 Analisis Data

Setelah melakukan penelitian di lapangan dan data-data telah terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah melakukan analisis data. Tujuan dari analisis data adalah menyederhanakan seluruh data yang telah diperoleh, menyajikannya dalam susunan yang sistematis, kemudian mengolah dan memaknai data yang telah terkumpul.

Teknik analisis data diarahkan pada pengujian hipotesis yang diajukan untuk menjawab rumusan masalah. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik uji korelasi. Uji koefisien korelasi dalam penelitian ini menggunakan koefisien pearson *prudent moment* yang bertujuan agar dapat menentukan keeratan hubungan dua variabel yang diteliti. Pengolahan data yang digunakan adalah uji untuk pengukuran pada statistik parametrik yang dibantu dengan program SPSS 16.0 *for windows*. Teknik analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara modal psikologis dengan keterikatan kerja pada tenaga alih daya PT. Telkom Cirebon.

### **3.6.1 Deskriptif**

Analisis deskriptif menjelaskan variabel penelitian secara deskriptif apa adanya tanpa membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Analisis ini hanya menggambarkan dan menyajikan presentasi oleh responden dari setiap variabel penelitian. Hasil analisis deskriptif ini akan ditampilkan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi.

Analisis deskriptif ini juga bertujuan untuk mendapatkan nilai minimum, maksimum, mean, dan standar deviasi yang akan digunakan untuk membuat kategorisasi agar dapat melihat tingkat modal psikologis dan keterikatan kerja pada tenaga alih daya PT. Telkom Cirebon.

Tujuan kategorisasi adalah menempatkan individu ke dalam kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasar atribut yang diukur (Azwar, 2005). Peneliti membagi kategori kedalam tiga tingkatan, yaitu “rendah” untuk nilai yang berada di bawah  $-1$  SD mean, “sedang” untuk nilai yang berada di antara  $-1$  SD dan  $+1$  SD dari mean, dan “tinggi” untuk nilai yang berada di atas  $+1$  SD dari mean.

Tabel 3. 9 Rumusan tiga kategorisasi

| Rumus  | Kategori |
|--|----------|
| $X < (\mu - 1,0 \delta)$                         | Rendah   |
| $(\mu - 1,0 \delta) \leq X < (\mu + 1,0 \delta)$ | Sedang   |
| $(\mu + 1,0 \delta) \leq X$                      | Tinggi   |

Sumber: (Azwar, 2012)

Keterangan:

X = Skor subjek

$\mu$  = Mean

$\delta$  = Standar deviasi

### 3.6.2 Uji Hipotesis

Bertujuan untuk melihat hubungan antar variabel penelitian dan sebagai pembukti penerimaan atau penolakan hipotesis penelitian. Dalam mencari hubungan antar variabel tersebut dilakukan uji hubungan (*Test of Association*) dengan menggunakan koefisien korelasi *Pearson* yang diperoleh dari hasil perhitungan program *SPSS for windows versi 16.0* pada taraf signifikansi  $\alpha=0,05$  dan CI= 95 %. Teknik analisis Korelasi *Pearson Product Moment* merupakan teknik statistik parametrik yang menggunakan data interval atau rasio dengan persyaratan tertentu.

Syarat-syarat nya adalah kedua variabel penelitian menggunakan data interval atau rasio, data berdistribusi normal, jumlah data (sampel) lebih besar dari 30 (Santoso, 2001). Selain itu teknik *analisa Pearson's Product Moment* adalah teknik analisa yang paling stabil dengan tingkat kesalahan paling kecil. Apabila data-data penelitian tidak memenuhi syarat uji parametrik maka akan dilakukan uji korelasi *Spearman rho* sebagai analisis statistik.

Tujuan dari penggunaan analisis koefisien korelasi *Pearson* adalah untuk mengetahui arah hubungan dan besarnya hubungan berbagai variabel sesuai dengan hipotesis dalam model pengujian. Arah dinyatakan dalam positif atau

negatif, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam koefisien korelasi. Koefisien korelasi berkisar pada  $-1 \leq r \leq 1$ , apabila :

1.  $r = 1$ , maka hubungan X dan Y sempurna dan positif (mendekati 1 hubungan sangat kuat dan positif)
2.  $r = -1$ , maka hubungan X dan Y sempurna dan negatif (mendekati 1 hubungan sangat kuat dan negatif)
3.  $r = 0$ , maka hubungan X dan Y lemah sekali atau bahkan tidak ada hubungan sama sekali. Berdasarkan kuat lemahnya hubungan antar variabel, maka koefisien korelasi *pearson* dapat dikelompokkan sebagaimana tabel berikut ini:

Tabel 3. 10 Interpretasi koefisien korelasi

| <b>Interval Koefisien</b> | <b>Tingkat Hubungan</b> |
|---------------------------|-------------------------|
| <b>0,00 - 0,199</b>       | Sangat rendah           |
| <b>0,2 - 0,399</b>        | Rendah                  |
| <b>0,4 - 0,599</b>        | Sedang                  |
| <b>0,6 - 0,699</b>        | Kuat                    |
| <b>0,8 - 1,00</b>         | Sangat Kuat             |

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Subyek Penelitian**

Deskripsi demografis partisipan penelitian ini berasal dari lembar data partisipan yang terdapat di halaman akhir kuesioner penelitian. Data partisipan yang harus dilengkapi meliputi jenis kelamin, usia, divisi, dan masa kerja di PT. Telkom, yang bertujuan untuk dijadikan dasar penjelasan pada data demografis.

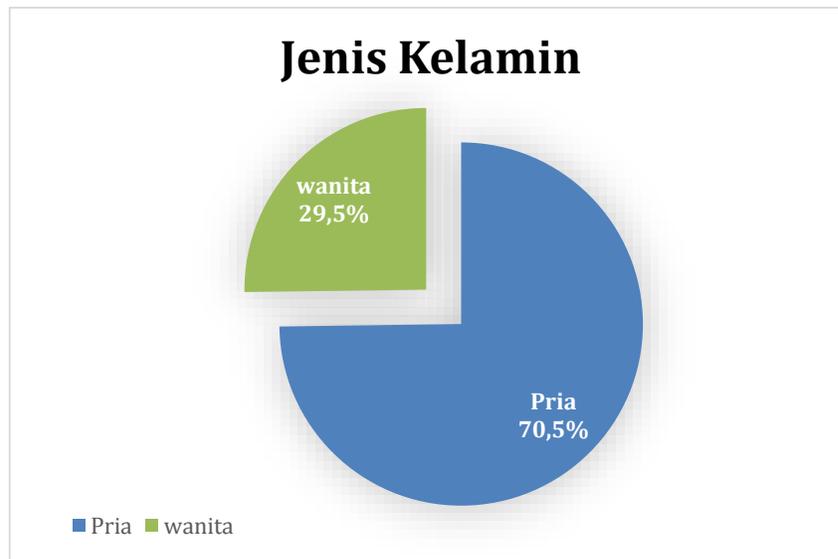
##### **4.1.1 Deskripsi Subyek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin**

Adapun deskripsi subyek jenis kelamin dapat dilihat pada pada tabel 4.1

Tabel 4. 1 Deskripsi jenis kelamin subyek penelitian

| <b>Jenis Kelamin</b> | <b>Frekuensi</b> | <b>Persen (%)</b> |
|----------------------|------------------|-------------------|
| <b>Pria</b>          | 86               | 70,5              |
| <b>Wanita</b>        | 36               | 29,5              |
| <b>Total</b>         | 122              | 100               |

Sampel pada penelitian ini berjumlah 122 orang. Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa subyek penelitian yang berjenis kelamin pria lebih banyak dari wanita yaitu sebanyak 86 (70,5%) orang, dan wanita berjumlah 29 (29,5%) orang.



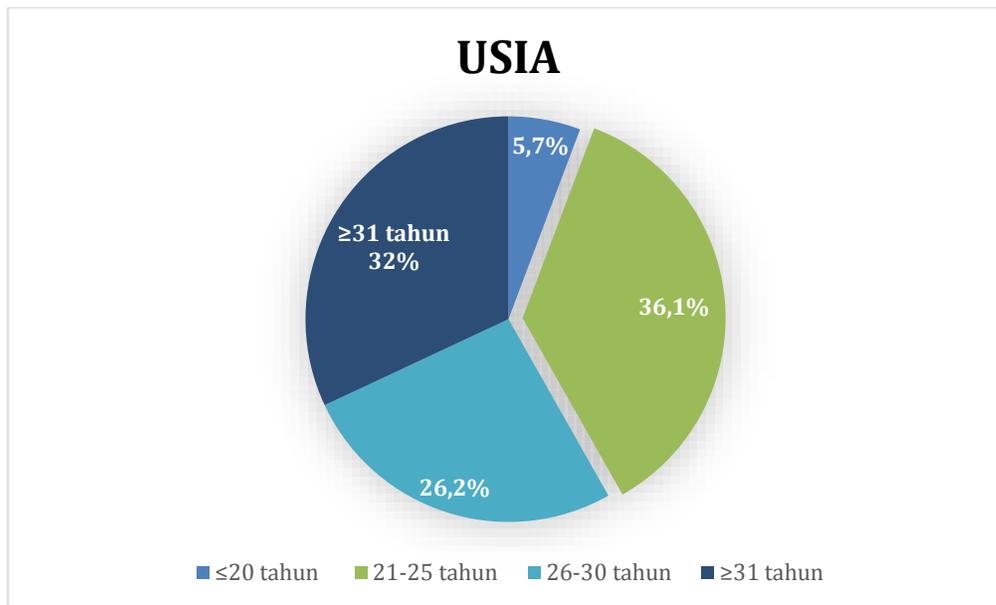
Gambar 4. 1 Diagram deskripsi subyek penelitian berdasarkan jenis kelamin

#### 4.1.2 Deskripsi Subyek Penelitian Berdasarkan Usia

Tabel 4. 2 Deskripsi usia kelamin subyek penelitian

| Usia         | Frekuensi  | Persen     |
|--------------|------------|------------|
| ≤ 20 Tahun   | 7          | 5,7        |
| 21-25 Tahun  | 44         | 36,1       |
| 26-30 Tahun  | 32         | 26,2       |
| ≥31 Tahun    | 39         | 32,0       |
| <b>Total</b> | <b>122</b> | <b>100</b> |

Berdasarkan tabel 4.2 dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini berusia 21-25 tahun, yaitu 44 (36,1%) orang. Sedangkan tenaga alih daya PT. Telkom yang berusia ≤20 tahun berjumlah 7 (5,7%) orang, 26-30 tahun berjumlah 32 (26,2%) orang, dan usia ≥31 tahun berjumlah 39 (32,0%) orang.



Gambar 4. 2 Diagram Deskripsi subyek penelitian berdasarkan usia

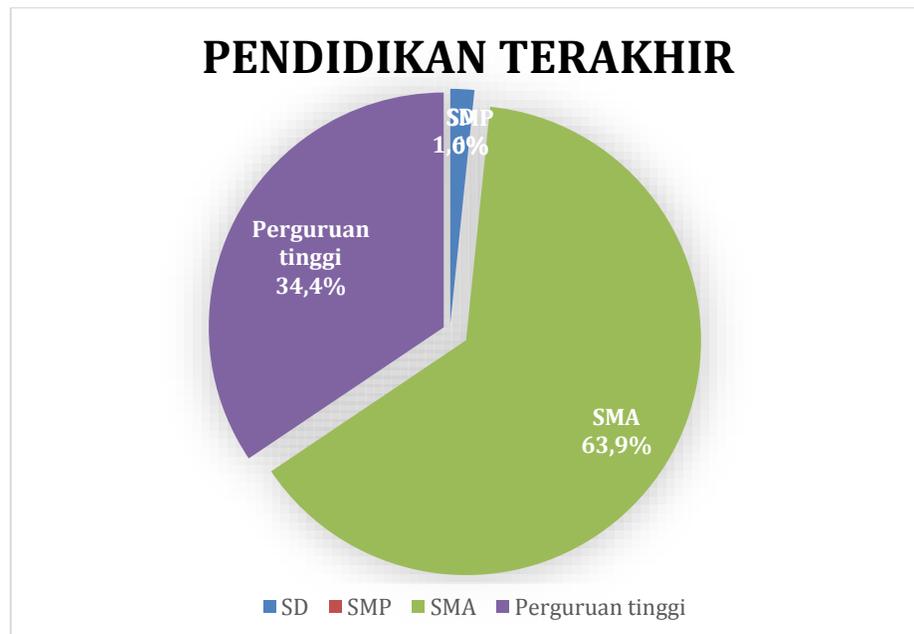
#### 4.1.3 Deskripsi Subyek Penelitian Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Deskripsi pendidikan subyek penelitian dapat dilihat pada tabel 4.3

Tabel 4. 3 Deskripsi pendidikan subyek penelitian

| Pendidikan       | Frekuensi  | Persen     |
|------------------|------------|------------|
| SD               | 2          | 1,6        |
| SMP              | 0          | 0          |
| SMA              | 78         | 63,9       |
| Perguruan Tinggi | 42         | 34,4       |
| <b>Total</b>     | <b>122</b> | <b>100</b> |

Berdasarkan tabel 4.3 dapat disimpulkan bahwa mayoritas pendidikan terakhir tenaga alih daya PT. Telkom Cirebon adalah SMA, yaitu 78 (63,9%) orang. Responden yang pendidikan terakhirnya SD berjumlah 2 (1,6%) orang, SMP 0 (0%) orang, dan perguruan tinggi 42 (34,4%).



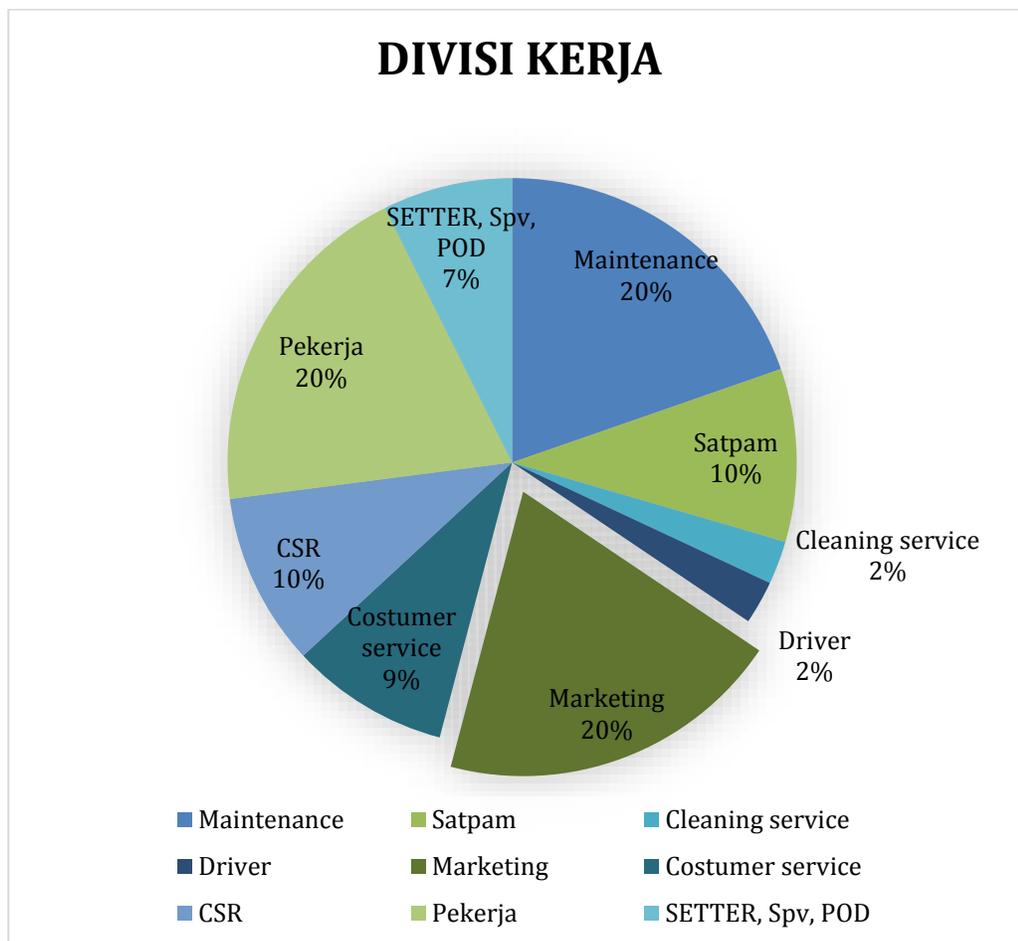
Gambar 4. 3 Diagram deskripsi subyek penelitian berdasarkan pendidikan terakhir

#### 4.1.4 Deskripsi Subyek Penelitian Berdasarkan Divisi Kerja

Tabel 4. 4 Deskripsi divisi kerja subyek penelitian

| Divisi Kerja            | Frekuensi  | Persen     |
|-------------------------|------------|------------|
| <i>Maintenance</i>      | 24         | 19,7       |
| Satpam                  | 12         | 9,8        |
| <i>Cleaning service</i> | 3          | 2,5        |
| <i>Driver</i>           | 3          | 2,5        |
| <i>Marketing</i>        | 24         | 19,7       |
| <i>Costumer service</i> | 11         | 9,0        |
| CSR                     | 12         | 9,8        |
| Pekerja                 | 24         | 19,7       |
| <i>SETTER, Spv, POD</i> | 9          | 7,4        |
| <b>Total</b>            | <b>122</b> | <b>100</b> |

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa responden penelitian ini mayoritas berada di divisi kerja *maintenance* dan *marketing* yaitu, 24 (19,7%) orang. Responden yang berada di divisi kerja satpam 12 (9,8%) orang, *cleaning service* 3 (2,5%) orang, driver 3 (2,5%) orang, *costumer service* 11 (9,0%) orang, CSR 12 (9,8%) orang, pekerja 24 (19,7%), dan *SETTER, Spv, POD* 9 (7,4%) orang.



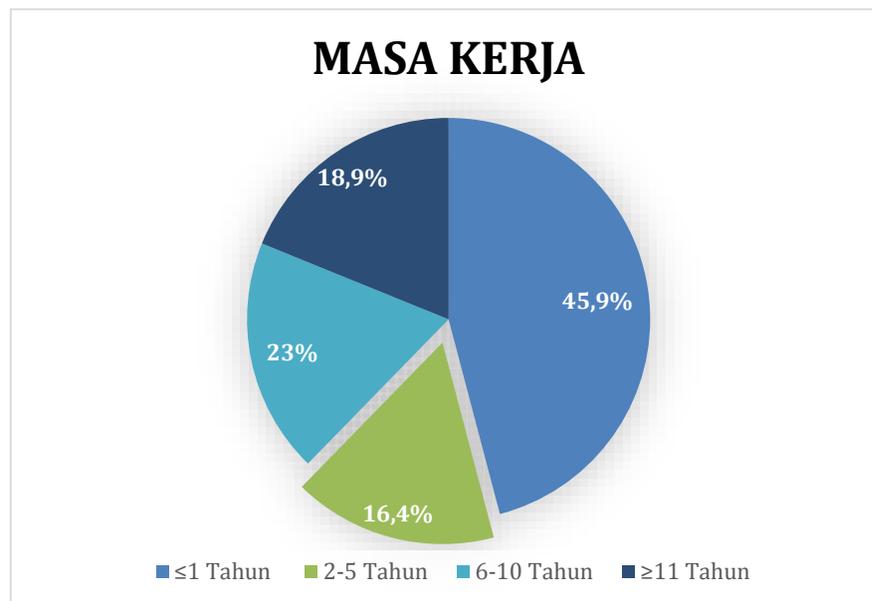
Gambar 4. 4 Diagram deskripsi subyek penelitian berdasarkan divisi kerja

#### 4.1.5 Deskripsi Subyek Penelitian Berdasarkan Masa kerja

Tabel 4. 5 Deskripsi masa kerja subyek penelitian

| Masa Kerja   | Frekuensi  | Persen     |
|--------------|------------|------------|
| ≤1 Tahun     | 56         | 45,9       |
| 2-5 Tahun    | 20         | 16,4       |
| 6-10 Tahun   | 23         | 18,9       |
| ≥11 Tahun    | 23         | 18,9       |
| <b>Total</b> | <b>122</b> | <b>100</b> |

Pada tabel 4.5 dapat disimpulkan bahwa masa kerja responden pada penelitian ini mayoritas adalah selama  $\leq 1$  tahun, yaitu 56 (45,9%) orang. Masa kerja responden selama 2-5 tahun sebanyak 20 (16,4%) orang, 6-10 tahun 23 (18,9%) orang, dan  $\geq 11$  tahun 23 (18,9%) orang.



Gambar 4. 5 Diagram deskripsi subyek penelitian berdasarkan masa kerja

## 4.2 Prosedur Penelitian

Terdapat dua tahap dalam prosedur penelitian, yaitu persiapan penelitian dan pelaksanaan penelitian.

### 4.2.1 Persiapan penelitian

1. Langkah pertama, peneliti melakukan tinjauan literatur mengenai modal psikologis dan keterikatan kerja agar mendapatkan fenomena yang sesuai dengan topik penelitian. Peneliti menggunakan teori yang dikembangkan oleh Luthans, Youesef, dan Avolio (2007) untuk modal psikologis, dan pada variabel keterikatan kerja peneliti menggunakan teori yang dikembangkan oleh Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma dan Bakker (2002) dan Kahn (1990) yang diperoleh bersama teman-teman dari satu payung penelitian.
2. Peneliti merumuskan masalah penelitian
3. Menentukan alat ukur yang akan digunakan pada penelitian. Alat ukur diadaptasi terlebih dahulu dengan cara di terjemahkan ke dalam bahasa Indonesia dan di *back-translate* oleh mahasiswa sastra Inggris. Lalu dilakukan *expert judgment* oleh dua dosen peneliti yang *expert* dibidangnya. Pada variabel modal psikologis peneliti menggunakan alat ukur PCQ, sedangkan pada variabel keterikatan kerja, peneliti menggunakan alat ukur UWES.
4. Kemudian peneliti menentukan partisipan penelitian, yaitu tenaga alih daya di PT. Telkom Cirebon yang juga merupakan lokasi PKP (Praktik Kerja Psikologi) peneliti. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 122 orang.
5. Peneliti membuat surat permohonan izin untuk melakukan penelitian di BAAK Kampus A UNJ.
6. Peneliti menemui Manager Area PT. Telkom Cirebon untuk mengajukan permohonan izin melakukan penelitian skripsi.

7. Setelah diberi izin, peneliti melakukan uji coba pada alat ukur untuk memperoleh skor validitas dan reabilitas pada tanggal 27 Mei 2015. Uji coba dilakukan pada 30 tenaga alih daya. Dalam melakukan uji coba peneliti menggunakan *simple random sampling* dalam penelitian. Uji coba dilakukan di kantor PT. Telkom Cirebon cabang Pagongan dan Karya Mulya.
8. Dari hasil uji coba tersebut 24 item pada alat ukur PCQ dinyatakan valid, dan 2 dari 17 item alat ukur UWES dinyatakan tidak valid. Setelah dilakukan uji coba, peneliti menghapus item yang tidak valid pada kuesioner penelitian.
9. Selanjutnya, peneliti memperbanyak alat ukur, dan menyiapkan *reward* (penghargaan) untuk diberikan kepada partisipan.

#### **4.2.2 Pelaksanaan Penelitian**

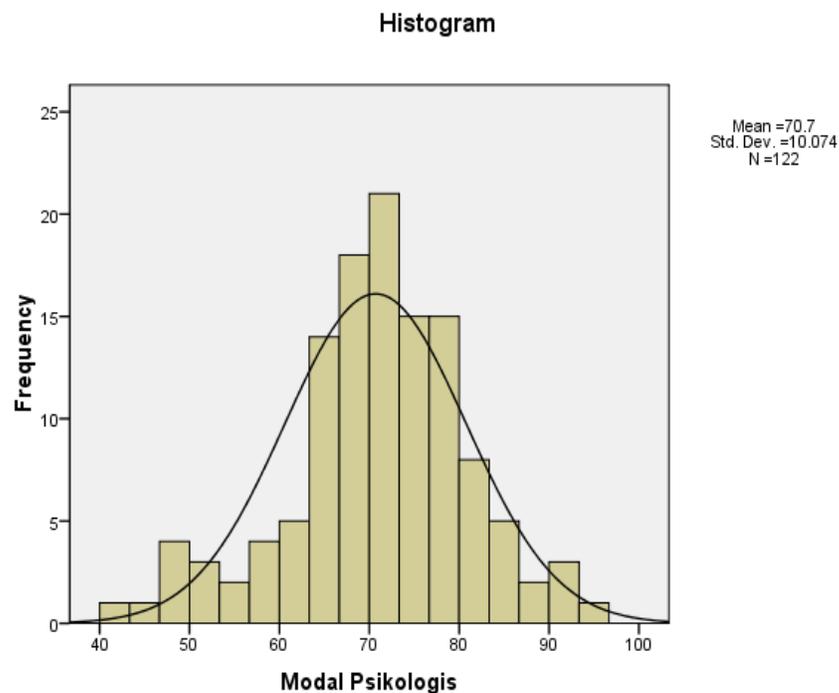
1. Penelitian dimulai pada tanggal 19-23 Juni 2015
2. Peneliti melakukan wawancara terlebih dahulu dengan salah satu tenaga alih daya yang bertugas menjadi *cleaning service* dengan masa kerja  $\geq 11$  tahun.
3. Peneliti mulai melakukan penyebaran data, sebelum membagikan kuesioner peneliti memberikan arahan terlebih dahulu dan mendampingi responden yang bertujuan agar responden tidak melakukan kesalahan dalam mengisi kuesioner.
4. Penyebaran data dilakukan selama 5 hari, dikarenakan banyaknya cabang perusahaan.
5. Kuesioner dititipkan oleh peneliti kepada tenaga alih daya yang berpatroli ke daerah-daerah cabang perusahaan yang berada di luar jangkauan peneliti seperti Kanci, Arjawinangun, Plered, dan Jamblang.

### 4.3 Hasil Analisis Data Penelitian

Pada subbab ini akan dibahas hasil analisa baik data deskriptif dan hasilpengujian hipotesis penelitian.

#### 4.3.1 Data Deskriptif Modal Psikologis

Pada bagian ini, peneliti akan menjelaskan deskripsi keseluruhan modal psikologis dari tenaga alih daya yang diukur menggunakan alat ukur PCQ.. Jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 175, dan sampel 122 orang.



Gambar 4. 6 Histogram deskripsi modal psikologis

Tabel 4. 6 menggambarkan nilai Mean pada modal psikologis yaitu 70,70, nilai median yaitu 71, nilai SD yaitu 10,074, nilai variance yaitu 101,486, nilai minimum yaitu 42, dan nilai maksimum 94.

Tabel 4. 6 Deskriptif statistik modal psikologis

| <b>Keterangan</b>    | <b>Modal Psikologis</b> |
|----------------------|-------------------------|
| <b>N</b>             | 122                     |
| <b>Mean</b>          | 70,70                   |
| <b>Median</b>        | 71                      |
| <b>Std.Deviation</b> | 10,074                  |
| <b>Variance</b>      | 101,486                 |
| <b>Minimum</b>       | 42                      |
| <b>Maximum</b>       | 94                      |

Pada tabel 4.7 ditemukan pernyataan STS (sangat tidak setuju) pada alat ukur PCQ sebanyak 4,9%, TS (tidak setuju) sebanyak 21,4%, S (setuju) sebanyak 54,1%, dan SS (sangat setuju) sebanyak 19,5%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memberikan jawaban setuju (54,1%) pada alat ukur PCQ.

Tabel 4. 7 Deskripsi pemetaan jawaban modal psikologis

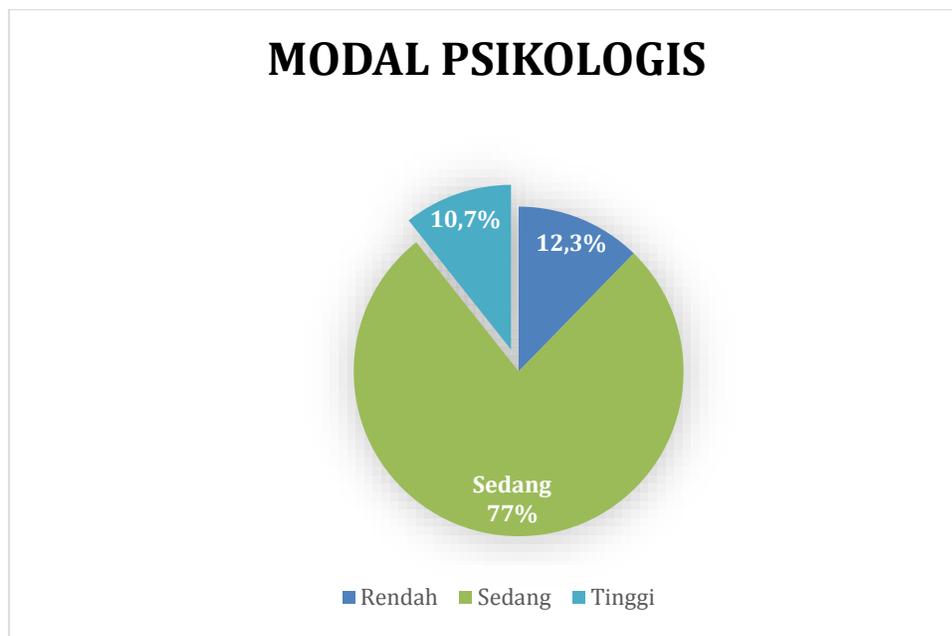
| No. item     | Kategori    |              |              |              | Total       |
|--------------|-------------|--------------|--------------|--------------|-------------|
|              | STS         | TS           | S            | SS           |             |
| 1            | 5           | 21           | 82           | 14           | 122         |
| 2            | 9           | 43           | 63           | 7            | 122         |
| 3            | 10          | 29           | 79           | 4            | 122         |
| 4            | 6           | 25           | 77           | 4            | 122         |
| 5            | 5           | 9            | 83           | 25           | 122         |
| 6            | 2           | 8            | 76           | 36           | 122         |
| 7            | 2           | 11           | 81           | 28           | 122         |
| 8            | 5           | 8            | 74           | 35           | 122         |
| 9            | 5           | 26           | 52           | 39           | 122         |
| 10           | 0           | 33           | 70           | 19           | 122         |
| 11           | 5           | 26           | 70           | 21           | 122         |
| 12           | 5           | 59           | 38           | 20           | 122         |
| 13           | 16          | 56           | 34           | 16           | 122         |
| 14           | 7           | 18           | 80           | 17           | 122         |
| 15           | 6           | 20           | 78           | 18           | 122         |
| 16           | 9           | 32           | 67           | 14           | 122         |
| 17           | 8           | 29           | 65           | 20           | 122         |
| 18           | 7           | 49           | 44           | 22           | 122         |
| 19           | 7           | 10           | 71           | 34           | 122         |
| 20           | 3           | 18           | 77           | 24           | 122         |
| 21           | 3           | 24           | 67           | 28           | 122         |
| 22           | 5           | 17           | 63           | 37           | 122         |
| 23           | 11          | 46           | 41           | 24           | 122         |
| 24           | 3           | 10           | 53           | 36           | 122         |
| <b>Total</b> | <b>144</b>  | <b>627</b>   | <b>1585</b>  | <b>527</b>   | <b>2928</b> |
| <b>%</b>     | <b>4,9%</b> | <b>21,4%</b> | <b>54,1%</b> | <b>19,5%</b> | <b>100%</b> |

Deskripsi modal psikologis secara keseluruhan dikategorisasi berdasarkan tiga tingkatan yakni rendah, sedang, tinggi. Kategorisasi dilakukan dengan dasar pada nilai mean dan standar deviasi yang diperoleh.

Tabel 4. 8 Deskripsi tingkat modal psikologis pada tenaga alih daya

| Tingkat       | Skor  | Frekuensi | Persentase |
|---------------|-------|-----------|------------|
| <b>Rendah</b> | 42-60 | 15        | 12,3       |
| <b>Sedang</b> | 61-81 | 94        | 77,0       |
| <b>Tinggi</b> | 82-93 | 13        | 10,7       |

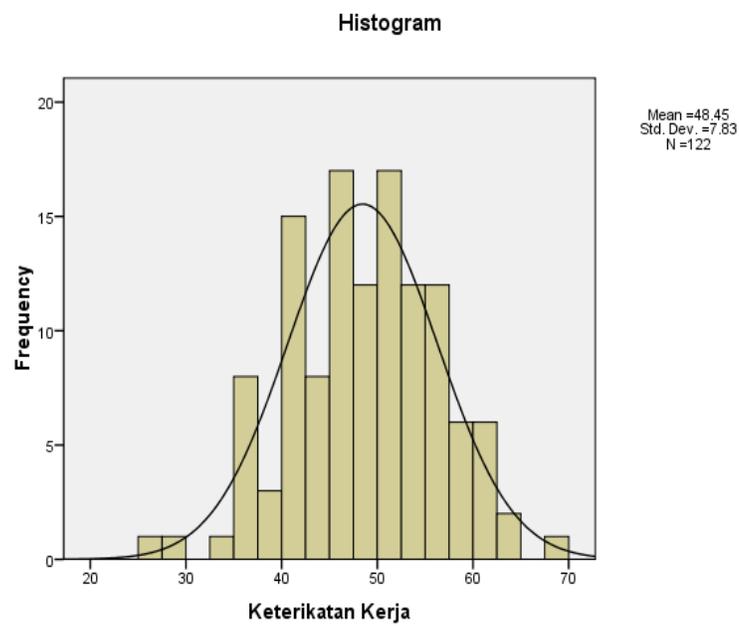
Pada tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden penelitian memiliki tingkat modal psikologis yang sedang dengan berjumlah 94 (77,0%) orang. Tenaga alih daya yang memiliki tingkat modal psikologis rendah berjumlah 15 (12,3%) orang, dan tenaga alih daya yang memiliki tingkat modal psikologis tinggi berjumlah 13 (10,7%) orang.



Gambar 4. 7 Diagram deskripsi modal psikologis responden

### 4.3.2 Data Deskriptif Keterikatan Kerja

Pada bagian ini akan dijelaskan deskripsi keseluruhan keterikatan kerja pada tenaga alih daya yang telah diukur dengan menggunakan alat ukur UWES.



Gambar 4. 8 Histogram deskripsi keterikatan kerja

Populasi pada penelitian ini berjumlah 175 orang, dan sampel pada penelitian ini berjumlah 122 orang. Nilai mean yang telah diperoleh adalah sebesar 48,4 (SD = 7,830) dengan nilai minimum 26 dan nilai maksimum 69.

Tabel 4. 9 Deskriptif statistik ketrikatan kerja

| <b>Keterangan</b>    | <b>Keterikatan Kerja</b> |
|----------------------|--------------------------|
| <b>N</b>             | 122                      |
| <b>Mean</b>          | 48,45                    |
| <b>Median</b>        | 49                       |
| <b>Std.Deviation</b> | 7,830                    |
| <b>Variance</b>      | 61,307                   |
| <b>Minimum</b>       | 26                       |
| <b>Maximum</b>       | 69                       |

Pada tabel 4.10 dapat dilihat bahwa pernyataan tidak pernah sebanyak 5,4%, kadang-kadang sebanyak 29,1%, sering sebanyak 45,8%, dan pernyataan sering sekali sebanyak 19,6%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memberikan jawaban sering (45,8%) pada alat ukur UWES.

Tabel 4. 10 Deskripsi pemetaan jawaban keterikatan kerja

| No. item     | Kategori     |               |              |               | Total       |
|--------------|--------------|---------------|--------------|---------------|-------------|
|              | Tidak Pernah | Kadang-Kadang | Sering       | Sering Sekali |             |
| 2            | 7            | 36            | 49           | 30            | 122         |
| 3            | 8            | 35            | 61           | 18            | 122         |
| 4            | 10           | 38            | 46           | 28            | 122         |
| 5            | 7            | 27            | 53           | 35            | 122         |
| 6            | 2            | 30            | 60           | 30            | 122         |
| 7            | 9            | 25            | 57           | 31            | 122         |
| 8            | 7            | 35            | 47           | 33            | 122         |
| 9            | 4            | 39            | 61           | 18            | 122         |
| 10           | 7            | 44            | 43           | 28            | 122         |
| 11           | 3            | 16            | 78           | 25            | 122         |
| 13           | 8            | 57            | 41           | 16            | 122         |
| 14           | 7            | 42            | 56           | 17            | 122         |
| 15           | 12           | 54            | 48           | 8             | 122         |
| 16           | 7            | 34            | 63           | 18            | 122         |
| 17           | 2            | 20            | 75           | 25            | 122         |
| <b>Total</b> | <b>100</b>   | <b>532</b>    | <b>838</b>   | <b>360</b>    | <b>1830</b> |
| <b>%</b>     | <b>5,4%</b>  | <b>29.1%</b>  | <b>45,8%</b> | <b>19.6%</b>  | <b>100</b>  |

Deskripsi keterikatan kerja secara keseluruhan dikategorisasikan berdasarkan tiga tingkatan yaitu rendah, sedang, tinggi. Kategorisasi dilakukan dengan dasar pada nilai mean dan standard deviasi yang telah diperoleh.

Tabel 4. 11 Deskripsi tingkat keterikatan kerja pada tenaga alih daya

| <b>Tingkat</b> | <b>Skor</b> | <b>Frekuensi</b> | <b>Persentase</b> |
|----------------|-------------|------------------|-------------------|
| <b>Rendah</b>  | 26-40       | 21               | 17,2              |
| <b>Sedang</b>  | 41-56       | 79               | 64,8              |
| <b>Tinggi</b>  | 57-69       | 22               | 18,0              |

Berdasarkan tabel 4.11 dapat disimpulkan bahwa sebagian besar tenaga alih daya memiliki tingkat keterikatan kerja yang sedang yang berjumlah 79 (64,8%) orang. Tenaga alih daya yang memiliki tingkat keterikatan kerja yang rendah berjumlah 21 (17,2%), dan tingkat keterikatan kerja yang tinggi berjumlah 22 (18,0%) orang.



Gambar 4. 9 Diagram deskripsi keterikatan kerja responden.

### 4.3.5 Uji Korelasi

Tabel 4. 12 Hasil perhitungan korelasi modal psikologis dan keterikatan kerja

| Variabel                                   | r     | Sig (p) |
|--|-------|---------|
| Modal psikologgis dengan keterikatan kerja | 0,674 | 0,000   |

Tampilan analisis korelasi berupa tabel antar variabel yang dikorelasikan, pada tabel 4.14 dapat dilihat bahwa nilai  $r = 0,674$ , dan nilai  $p = 0,000$ . Kesimpulannya adalah hipotesis penelitian diterima yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara modal psikologis dengan keterikatan kerja. Nilai  $r$  menunjukkan korelasi yang kuat dan positif, yang artinya semakin tinggi tingkat modal psikologis maka semakin tinggi tingkat keterikatan kerja.

### 4.4 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat modal psikologis kategori sedang, yang ditemukan pada jenis kelamin pria sebanyak 63 orang, umur 21-25 tahun sebanyak 36 orang, responden yang pendidikan terakhirnya SMA sebanyak 62 orang, divisi kerja pekerja sebanyak 23 orang, dan masa kerja  $\leq 1$  tahun sebanyak 46 orang.

Begitu juga dengan keterikatan kerja, sebagian besar tingkat keterikatan kerja pada responden berada pada kategori sedang yaitu pada jenis kelamin pria berjumlah 52 orang, pada usi 21-25 tahun berjumlah 30 orang, pada responden yang pendidikan terakhirnya adalah SMA berjumlah 50 orang, divisi kerja marketing berjumlah 20 orang, dan masa kerja responden selama  $\leq 1$  tahun berjumlah 46 orang.

Hasil uji korelasi diperoleh nilai  $r$  sebesar 0,674 dan nilai  $p = 0,000$ . Dapat dilihat bahwa modal psikologis dengan keterikatan kerja memiliki korelasi yang

kuat dan positif, semakin tinggi tingkat modal psikologisnya maka semakin tinggi pula keterikatan kerjanya. Sesuai dengan pernyataan Xanthopoulou, Bakker, Demerouti dan Schaufeli (2007) bahwa 3 elemen modal psikologis (efikasi diri, harga diri dan optimisme) meramalkan keterikatan kerja.

Sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Surbakti, N. M (2014), Rukhmi, J.D. (2011), dan Daniswara, A. (2012) yang menyatakan bahwa terdapat korelasi yang signifikan dan positif antara modal psikologis dengan keterikatan kerja. Namun penelitian tersebut dilakukan pada subjek penelitian yang berbeda. Surbakti, N. M (2014) melakukan penelitian pada pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kabupaten Karo, sedangkan Rukhmi, J.D. (2011) melakukan penelitian pada pegawai BUMN, dan Daniswara, A. (2012) melakukan penelitiannya pada perawat.

#### **4.5 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini sudah dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun dalam melakukan penelitian masih terdapat banyak kekurangan dalam berbagai hal. Kekurangan tersebut bisa saja mempengaruhi hasil penelitian. Berikut keterbatasan dalam penelitian ini:

1. Kurang variatifnya variabel penelitian karena hanya menggunakan dua variabel yakni, modal psikologis dan keterikatan kerja.
2. PT. Telkom Cirebon memiliki cabang-cabang yang berada diluar jangkauan peneliti seperti Kanci, Arjawinangun, Plered, dan Jamblang. Sehingga peneliti menitipkan kuesioner-kuesioner tersebut kepada tenaga alih daya yang akan beroperasi di daerah-daerah tersebut.
3. Keterbatasan dana yang dimiliki peneliti, sehingga peneliti hanya bisa menggunakan sampel.
4. Terdapat kemungkinan terjadinya ketidak jujuran responden dalam mengisi kuesioner.

Demikian keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini, diharapkan tidak mengurangi tingkat signifikansi dari penelitian ini.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara modal psikologis dan keterikatan kerja pada tenaga alih daya PT. Telkom Cirebon, sehingga hipotesis penelitian diterima. Artinya semakin kuat tingkat modal psikologis yang diberikan, semakin tinggi pula keterikatan kerjanya. Secara general, tingkat modal psikologis yang dimiliki tenaga alih daya berada pada kategori sedang, begitu pula dengan keterikatan kerja.

#### **5.2 Implikasi Penelitian**

Penggunaan tenaga alih daya memiliki dampak positif dan negatif. Salah satu dampak positifnya yaitu perusahaan dapat menghemat biaya, waktu, dan tenaga. Namun tenaga alih daya juga memiliki dampak negatif, salah satunya di PT. Telkom Cirebon, yakni tingginya intensi *turnover* yang disebabkan oleh berbagai hal. Salah satunya adalah rendahnya keterikatan kerja, maka dari itu pihak perusahaan perlu melakukan upaya untuk meningkatkan keterikatan kerja pada tenaga alih daya dengan meningkatkan modal psikologisnya melalui program-program yang relevan.

### 5.3 Saran

#### 5.3.1 Saran Praktis

Untuk meningkatkan harapan, perusahaan disarankan:

Memberikan apresiasi pada karyawan ketika karyawan menunjukkan kinerja yang baik agar pekerja merasa puas dengan pencapaian dari pekerjaannya dan perusahaan juga disarankan untuk meninjau kembali upah atau gaji yang diberikan saat ini apakah memang sudah sesuai dengan kebutuhan pekerja atau belum. Melakukan survey mengenai modal psikologis dan keterikatan kerja, motivasi dan kepuasan kerja secara berkala guna memperoleh *feed back* dari tenaga alih daya. Dengan cara ini tenaga alih daya merasa didengarkan oleh perusahaan serta tidak merasa dibedakan dengan karyawan tetap.

#### 5.3.2 Saran Teoritis

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah diperoleh, maka peneliti menyampaikan saran untuk peneliti selanjutnya:

1. Penelitian terhadap modal psikologis dan keterikatan kerja yang ada selama ini diukur dengan alat ukur hasil adaptasi penelitian luar negeri, untuk itu perlu dilakukan penelitian tentang modal psikologis dan keterikatan kerja dengan alat ukur baru yang dikonstruksi sendiri.
2. Saat proses penerjemahan hendaknya mendampingi *translator* agar mendapatkan makna dari alat ukur.
3. Hendaknya dilakukan analisis yang lebih mendalam terhadap item-item alat-alat ukur yang digunakan dalam penelitian.
4. Pilihlah lokasi penelitian yang memiliki kemudahan akses agar dapat dijangkau oleh peneliti sehingga tidak menghambat proses penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

- Alwisol. (2009). *Psikologi kepribadian*. (edisi revisi). Malang: UMM Press. H. 287
- Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi (Edisi II)*. Yogyakarta : Penerbit Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B., Leiter, M. P. (Eds). (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press.
- Baron, R. A., & Byrne, D. (2000). *Social psychology, (9th ed)*. Massachusetts: Allyn & Bacon.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*. Edisi Ke-5. Semarang: Universitas Diponegoro. H. 53
- Ghufron, M. Nur & Risnawati, Rini. 2010. *Teori-teori Psikologi*. Yogyakarta: ARRUZZ MEDIA.
- Grotberg, H. (2000). *Resilience for today : Gaining strength from adversity*. (Rev. Ed). United States of America: Greenwood Publishing Group, Inc.
- Suryani & Hendryadi. (2015). *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada Penelitian dibidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Prenada Group.

Kumar, R. (2005). *Research Methodology: A step by step guide for beginners*. London: SAGE Publications.

Luthans F., Youssef M. C. & Avolio J. B. (2007). *Psychological capital : Developing the human competitive edge*. New York. Oxford University Press Inc.

Robertson-Smith, G., & Markwick, C. (2009). *Employee Engagement: A review of Current Thinking*. IES Report.

Spector, P. E. (2008). *Industrial and Organizational Psychology*. USA: John Wiley and Sons Inc.

Sugiyono, (2006), *Teknik Penelitian*, Yogyakarta : Pines.

Sugiyono, (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.

Wibowo, (2007). *Manajemen Kinerja* , Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

## JURNAL

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328.

Bakker, A.B. & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13, 209-223.

Bakker, A.B., & Leiter, M.P. (2010). Where to go from here? Integration and future research on work engagement. In A.B. Bakker & M.P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.

Bakker, A.B. & Schaufeli, W.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.

Bakker, A.B. & Schaufeli, W.B. (2010). The conceptualization and measurement of work engagement: A review. In A.B. Bakker & M.P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press. 13.

Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., Leiter, M.P., & Taris, T.W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22, 188.

Indrianti, R., & Hadi, C. (2012). Hubungan Antara Modal Psikologis Dengan Keterikatan Kerja Pada Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. 111.

Kahn, William A, (1990), Psychological Conditions Of Personal Engagement And Disengagement At Work. *Academy Of Management Journal*, Volume 33, No. 4, 692-724,

Luthans F., Youssef M. C. (2007). Emerging Positive Organizational Behavior. Leadership Institute Faculty Publication. *Journal of Management*. 327.

Melly Margaretha & Susanti Saragih, S, (2008). Employee engagement: Upaya peningkatan kinerja organisasi. *Jurnal; the 2<sup>nd</sup> National Conference UKWMS*, Surabaya, 6 september 2008.

Maslach, Schaufeli, & Leiter. (2001). Job Burnout. *Annu Rev.Utrecht university. Psychol.* 2001.52:397-422.

Schaufeli, Wilmar B, Marisa Salanova, Vicente Gonzalez-Roma & Arnold B, Bakker, 2002, The Measurement of Engagement And Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach, *Journal Of Happiness Studies*, Volume 3,71-92, 7 April 2015.

Snyder, C, R. (2000). Hypothesis: There is Hope. Dalam C. R. Snyder (Ed). *Handbook of Hope: Theory, Measures, and Application* (pp. 3-21). San Diego, CA: Academic Press.

Wefald, A. J., & Downey, R. G. (2009). Construct Dimensionality of Engagement and its Relation With Satisfaction. *The Journal of Psychology*, 143 (1), 91-111.

Wilmar B. Schaufeli, Marisa Salanova, Vicente Gonz ' Alez-Rom ' a and Arnold B. Bakker. (2002) the measurement of engagement and burnout a two simpleconfirmatory factor analytic approach. *Journal of happiness studies*. Kluwer Academic Publishers. Printed in the Netherlands.

Xanthopoulou, D., Bakker, B.A., Demerouti, E. & Schaufeli, W.B. (2007), The role of personal resources in the Job Demands–Resources Model. *International Journal of Stress Management* . American Psychological Association. 14 (2). 121-141.

## SKRIPSI

Ali, N., & Liche, S. (1996). Hubungan antara persepsi dan diskrepansi harapan persepsi karyawan atas pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi dengan komitmen karyawan pada organisasi. *Tesis*. Depok: Pasca Sarjana Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.

Ali, N., & Liche, S. (2001). Hubungan Komitmen Organisasi dan Profesionalisme pada Staff Akademik Universitas Indonesia. *Tesis*. Depok: Lembaga Penelitian Universitas Indonesia.

Daniswara, Aditya. (2012). Hubungan Antara Psychological Capital dan Work Engagement pada Perawat. *Skripsi*. Tidak dipublikasikan. Depok: Universitas Indonesia.

Meyer, G. Almira. (2012). Meningkatkan keterikatan kerja melalui intervensi terhadap kegiatan berbagi pengetahuan - Studi mengenai asesor unit Kerja XYZ di PT. ABC Indonesia. *Tesis*. Depok: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.

Mikko, Michael. (2012). Hubungan Antara Psychological dan Komitmen Organisasi Pada Perawat. *Skripsi*. Depok: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.

Rukhmi, D. Justia. (2011). Hubungan Antara Psychological Capital dengan Keterkaitan Karyawan (Work Engagement). *Skripsi*. Tidak dipublikasikan. Depok: Universitas Indonesia.

## **PERATURAN UNDANG-UNDANG**

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, Syarat syarat Pnyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, NO 19 TAHUN 2012.

## **ONLINE**

Tenaga Alih Daya PT Telkom di Makassar Mogok Kerja. (2013, Juni).  
Republika.

<http://www.Republika.co.id>,

Hal-hal yang berakibat negatif pada kinerja karyawan (2015, Juli)

<http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/29806/5/Chapter%201.pdf>

## **DATA PERUSAHAAN**

PT Telkom Witel Jabar Timur, Data HRD. 2014 & 2015.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



### DATA DIRI

|                       |   |
|-----------------------|---|
| Nama                  | Nahri Ghassani  |
| e-Mail                | nahrighassani@gmail.com                               |
| Alamat                | Jl. HM. Thohir no. 65 RT 02/02<br>Margonda Raya Depok |
| No HP                 | +6281288410024  |
| Jenis Kelamin         | Wanita  |
| Tempat, tanggal lahir | Yogyakarta, 2 Oktober 1994                            |
| Status                | Belum Menikah   |
| Agama                 | Islam   |

### PENDIDIKAN FORMAL

|                          |                            |
|--------------------------|----------------------------|
| Juli 2011 - Sekarang     | Universitas Negeri Jakarta |
| Juli 2008 – Agustus 2011 | SMAN 3 Samarinda           |

### PENGALAMAN BEKERJA

|                            |   |
|----------------------------|---|
| Mei 2015                   | Pusat Penilaian Pendidikan,<br>Jakarta (Internship) |
| Juli 2014 – September 2014 | PT. Telkom, Cirebon (Internship)                    |

# LAMPIRAN

## LAMPIRAN 1 Kuesioner uji coba

### KUESIONER PENELITIAN HUBUNGAN MODAL PSIKOLOGIS DENGAN KETERIKATAN KERJA PADA TENAGA ALIH DAYA PT. TELKOM

---

Saudara/i responden yang terhormat,

Saya adalah mahasiswa Universitas Negeri Jakarta Program Studi Psikologi yang sedang melakukan penelitian mengenai “**Hubungan Modal Psikologis Dengan Keterikatan Kerja Pada Tenaga Alih Daya PT. TELKOM**”. Berkaitan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan saudara/i untuk menjadi responden dalam penelitian ini dan memberikan jawaban pada setiap pernyataan dalam kuesioner ini sesuai dengan petunjuk yang ada.

Saudara/i diharapkan untuk menjawab pernyataan dengan jujur dan sesuai dengan keadaan saudara/i, saudara/i juga diharapkan menjawab dengan cermat, teliti, dan jangan sampai ada pernyataan yang terlewat agar data dapat diolah oleh peneliti. Saya menjamin semua data respon saudara/i bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk keperluan akademis.

Terimakasih atas partisipasi saudara/i dalam penelitian ini.

Hormat saya,  
Peneliti

#### **INFORMED CONSENT**

Saya yang bertanda tangan di *informed consent* ini secara sukarela bersedia menjadi responden penelitian ini.

Cirebon, ..... 2015

.....  
(inisial dan tanda tangan)

## **DATA RESPONDEN**

1. Jenis kelamin:

Pria       Wanita

2. Usia (tahun):

≤20       21-25       26-30       ≥31

3. Pendidikan terakhir:

SD       SMP       SMA       Perguruan Tinggi

4. Divisi:

POJ       Satpam       Cleaning Service  
 Driver       Angel       Carring Base Territory  
 CSR       SPP       SETTER, Spv, POD  
 Ophar  
 Pekerja       Junior Account off

5. Masa kerja di perusahaan saat ini:

≤ 1 tahun       2-5 tahun       6-10 tahun  
 ≥11 tahun

## KUESIONER – BAGIAN I

### PETUNJUK PENGISIAN

Berikan penilaian terhadap pernyataan-pernyataan berikut sesuai dengan perilaku saudara/i ketika bekerja. Berilah tanda silang (X) dalam pilihan jawaban yang menurut saudara/i paling menggambarkan kondisi saudara saat ini. Pilihan jawaban yang tersedia:

**STS** : Sangat Tidak setuju

**TS** : Tidak Setuju

**S** : Setuju

**SS** : Sangat Setuju

| No | Pernyataan   | STS | TS | S | SS |
|----|--|-----|----|---|----|
| 1  | Saya mampu menemukan solusi bagi masalah yang bersifat jangka panjang.                                   |     |    |   |    |
| 2  | Saya mampu bertindak sebagai wakil unit kerja saya dalam rapat manajemen.                                |     |    |   |    |
| 3  | Saya mampu memberikan kontribusi dalam rapat strategi perusahaan.  |     |    |   |    |
| 4  | Saya mampu memberikan masukan dalam penetapan target unit kerja saya.                                    |     |    |   |    |
| 5  | Saya mampu berkomunikasi dengan pihak di luar perusahaan (pemasok, konsumen, dll).                       |     |    |   |    |
| 6  | Saya mampu menyampaikan informasi kepada rekan-rekan kerja saya.   |     |    |   |    |
| 7  | Jika saya menghadapi masalah dalam pekerjaan, saya memiliki berbagai alternative untuk menyelesaikannya. |     |    |   |    |
| 8  | Saat ini, saya bekerja dengan penuh semangat untuk mencapai tujuan saya.                                 |     |    |   |    |
| 9  | Terdapat berbagai alternatif solusi dibalik setiap masalah.  |     |    |   |    |

|    |   |  |  |  |  |
|----|---|--|--|--|--|
| 10 | Saat ini saya menganggap diri saya sendiri cukup sukses dalam bekerja.                    |  |  |  |  |
| 11 | Saya memikirkan berbagai cara untuk mencapai target kerja saya.                           |  |  |  |  |
| 12 | Saat ini, saya merasa sudah mencapai apa yang menjadi target pribadi.                     |  |  |  |  |
| 13 | Saya sulit untuk bangkit kembali ketika mengalami kegagalan                               |  |  |  |  |
| 14 | Saya biasa mengatasi masalah dalam pekerjaan dengan berbagai cara.                        |  |  |  |  |
| 15 | Dalam kondisi terpaksa, saya dapat bekerja secara mandiri.                                |  |  |  |  |
| 16 | Saya dengan mudah menyelesaikan pekerjaan yang menimbulkan stress.                        |  |  |  |  |
| 17 | Mudah bagi saya untuk melalui masa-masa sulit dalam bekerja karena pernah mengalaminya.   |  |  |  |  |
| 18 | Saya mampu mengerjakan berbagai hal sekaligus.  |  |  |  |  |
| 19 | Meskipun terjadi ketidakpastian ditempat kerja, saya akan tetap berbuat yang terbaik.     |  |  |  |  |
| 20 | Saat saya mengalami suatu keadaan buruk, saya tetap akan bekerja dengan bijak             |  |  |  |  |
| 21 | Saya selalu melihat sisi baik dari pekerjaan saya.  |  |  |  |  |
| 22 | Saya optimis dengan apapun yang akan terjadi pada pekerjaan saya di masa depan.           |  |  |  |  |
| 23 | Pada pekerjaan ini, saya merasa semua hal tidak sesuai dengan apa yang saya inginkan.     |  |  |  |  |
| 24 | Dalam menjalani pekerjaan ini saya memiliki prinsip "ada hikmah di balik setiap masalah". |  |  |  |  |

## KUESIONER – BAGIAN II

### PETUNJUK PENGISIAN

Berikan penilaian terhadap pernyataan-pernyataan berikut sesuai dengan perilaku saudara/i ketika bekerja. Berilah tanda silang (X) dalam pilihan jawaban yang menurut saudara/i paling menggambarkan kondisi saudara saat ini. Pilihan jawaban yang tersedia:

- 1 : Tidak pernah
- 2 : Kadang-kadang
- 3 : Sering
- 4 : Sering sekali

| No | Pernyataan   | Skala        |               |        |               |
|----|--|--------------|---------------|--------|---------------|
|    |  | 1            | 2             | 3      | 4             |
|    |  | Tidak Pernah | Kadang-kadang | Sering | Sering Sekali |
| 1  | Saya merasa senang pergi bekerja bahkan ketika saya bangun di pagi hari.           |              |               |        |               |
| 2  | Di tempat bekerja, saya merasa bersemangat.  |              |               |        |               |
| 3  | Saat bekerja, saya selalu tekun, bahkan ketika sesuatu tidak berjalan dengan baik. |              |               |        |               |
| 4  | Pada saat tertentu, saya dapat terus bekerja untuk waktu yang sangat lama.         |              |               |        |               |
| 5  | Dalam bekerja, secara mental saya sangat tangguh.                                  |              |               |        |               |
| 6  | Saya merasa sangat bersemangat saat bekerja.                                       |              |               |        |               |
| 7  | Bagi saya, pekerjaan adalah suatu tantangan.                                       |              |               |        |               |

|    |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|
| 8  | Pekerjaan saya menginspirasi saya.                                       |  |  |  |  |
| 9  | Saya antusias dengan pekerjaan saya.                                     |  |  |  |  |
| 10 | Saya bangga dengan pekerjaan saya.                                       |  |  |  |  |
| 11 | Saya menyadari bahwa pekerjaan yang saya lakukan penuh makna dan tujuan. |  |  |  |  |
| 12 | Ketika saya bekerja, saya melupakan hal lain di sekitar saya.            |  |  |  |  |
| 13 | Ketika saya bekerja, saya lupa waktu.                                    |  |  |  |  |
| 14 | Saya terbawa suasana ketika saya bekerja.                                |  |  |  |  |
| 15 | Saya sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan saya.                    |  |  |  |  |
| 16 | Saya larut dalam pekerjaan saya.   |  |  |  |  |
| 17 | Saya merasa senang ketika bekerja secara giat.                           |  |  |  |  |

## LAMPIRAN 2 Kuesioner Final

### KUESIONER PENELITIAN HUBUNGAN MODAL PSIKOLOGIS DENGAN KETERIKATAN KERJA PADA TENAGA ALIHDAYA PT. TELKOM.

Saudara/i responden yang terhormat,

Saya adalah mahasiswa Universitas Negeri Jakarta Program Studi Psikologi yang sedang melakukan penelitian mengenai “**Hubungan Modal Psikologis Dengan Keterikatan Kerja Pada Tenaga Alih Daya PT. TELKOM**”. Berkaitan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan saudara/i untuk menjadi responden dalam penelitian ini dan memberikan jawaban pada setiap pernyataan dalam kuesioner ini sesuai dengan petunjuk yang ada.

Saudara/i diharapkan untuk menjawab pernyataan dengan jujur dan sesuai dengan keadaan saudara/i, saudara/i juga diharapkan menjawab dengan cermat, teliti, dan jangan sampai ada pernyataan yang terlewat agar data dapat diolah oleh peneliti. Saya menjamin semua data respon saudara/i bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk keperluan akademis.

Terimakasih atas partisipasi saudara/i dalam penelitian ini.

Hormat saya,  
Peneliti

#### **INFORMED CONSENT**

Saya yang bertanda tangan di *informed consent* ini secara sukarela bersedia menjadi responden penelitian ini.

Cirebon, ..... 2015

.....  
(inisial dan tanda tangan)

## **DATA RESPONDEN**

6. Jenis kelamin:

Pria       Wanita

7. Usia (tahun):

≤20       21-25       26-30       ≥31

8. Pendidikan terakhir:

SD       SMP       SMA       Perguruan Tinggi

9. Divisi:

POJ       Satpam       Cleaning Service  
 Driver       Angel       Carring Base Territory  
 CSR       SPP       SETTER, Spv, POD  
 Ophar  
 Pekerja       Junior Account off

10. Masa kerja di perusahaan saat ini:

≤ 1 tahun       2-5 tahun       6-10 tahun  
 ≥11 tahun

## KUESIONER – BAGIAN I

### PETUNJUK PENGISIAN

Berikan penilaian terhadap pernyataan-pernyataan berikut sesuai dengan perilaku saudara/i ketika bekerja. Berilah tanda silang (X) dalam pilihan jawaban yang menurut saudara/i paling menggambarkan kondisi saudara saat ini. Pilihan jawaban yang tersedia:

**STS** : Sangat Tidak setuju

**TS** : Tidak Setuju

**S** : Setuju

**SS** : Sangat Setuju

| No | Pernyataan   | STS | TS | S | SS |
|----|--|-----|----|---|----|
| 1  | Saya mampu menemukan solusi bagi masalah yang bersifat jangka panjang.                                   |     |    |   |    |
| 2  | Saya mampu bertindak sebagai wakil unit kerja saya dalam rapat manajemen.                                |     |    |   |    |
| 3  | Saya mampu memberikan kontribusi dalam rapat strategi perusahaan.  |     |    |   |    |
| 4  | Saya mampu memberikan masukan dalam penetapan target unit kerja saya.                                    |     |    |   |    |
| 5  | Saya mampu mampu berkomunikasi dengan pihak di luar perusahaan (pemasok, konsumen, dll).                 |     |    |   |    |
| 6  | Saya mampu menyampaikan informasi kepada rekan-rekan kerja saya.   |     |    |   |    |
| 7  | Jika saya menghadapi masalah dalam pekerjaan, saya memiliki berbagai alternative untuk menyelesaikannya. |     |    |   |    |
| 8  | Saat ini, saya bekerja dengan penuh semangat untuk mencapai tujuan saya.                                 |     |    |   |    |
| 9  | Terdapat berbagai alternatif solusi dibalik setiap masalah.  |     |    |   |    |

|    |   |  |  |  |  |
|----|---|--|--|--|--|
| 10 | Saat ini saya menganggap diri saya sendiri cukup sukses dalam bekerja.                    |  |  |  |  |
| 11 | Saya memikirkan berbagai cara untuk mencapai target kerja saya.                           |  |  |  |  |
| 12 | Saat ini, saya merasa sudah mencapai apa yang menjadi target pribadi.                     |  |  |  |  |
| 13 | Saya sulit untuk bangkit kembali ketika mengalami kegagalan                               |  |  |  |  |
| 14 | Saya biasa mengatasi masalah dalam pekerjaan dengan berbagai cara.                        |  |  |  |  |
| 15 | Dalam kondisi terpaksa, saya dapat bekerja secara mandiri.                                |  |  |  |  |
| 16 | Saya dengan mudah menyelesaikan pekerjaan yang menimbulkan stress.                        |  |  |  |  |
| 17 | Mudah bagi saya untuk melalui masa-masa sulit dalam bekerja karena pernah mengalaminya.   |  |  |  |  |
| 18 | Saya mampu mengerjakan berbagai hal sekaligus.  |  |  |  |  |
| 19 | Meskipun terjadi ketidakpastian ditempat kerja, saya akan tetap berbuat yang terbaik.     |  |  |  |  |
| 20 | Saat saya mengalami suatu keadaan buruk, saya tetap akan bekerja dengan bijak             |  |  |  |  |
| 21 | Saya selalu melihat sisi baik dari pekerjaan saya.  |  |  |  |  |
| 22 | Saya optimis dengan apapun yang akan terjadi pada pekerjaan saya di masa depan.           |  |  |  |  |
| 23 | Pada pekerjaan ini, saya merasa semua hal tidak sesuai dengan apa yang saya inginkan.     |  |  |  |  |
| 24 | Dalam menjalani pekerjaan ini saya memiliki prinsip "ada hikmah di balik setiap masalah". |  |  |  |  |

## KUESIONER – BAGIAN II

### PETUNJUK PENGISIAN

Berikan penilaian terhadap pernyataan-pernyataan berikut sesuai dengan perilaku saudara/i ketika bekerja. Berilah tanda silang (X) dalam pilihan jawaban yang menurut saudara/i paling menggambarkan kondisi saudara saat ini. Pilihan jawaban yang tersedia:

- 1** : Tidak pernah  
**2** : Kadang-kadang  
**3** : Sering  
**4** : Sering sekali

| No | Pernyataan   | Skala        |               |        |               |
|----|--|--------------|---------------|--------|---------------|
|    |  | 1            | 2             | 3      | 4             |
|    |  | Tidak Pernah | Kadang-kadang | Sering | Sering Sekali |
| 2  | Di tempat bekerja, saya merasa bersemangat.  |              |               |        |               |
| 3  | Saat bekerja, saya selalu tekun, bahkan ketika sesuatu tidak berjalan dengan baik. |              |               |        |               |
| 4  | Pada saat tertentu, saya dapat terus bekerja untuk waktu yang sangat lama.         |              |               |        |               |
| 5  | Dalam bekerja, secara mental saya sangat tangguh.                                  |              |               |        |               |
| 6  | Saya merasa sangat bersemangat saat bekerja.                                       |              |               |        |               |
| 7  | Bagi saya, pekerjaan adalah suatu tantangan.                                       |              |               |        |               |
| 8  | Pekerjaan saya menginspirasi saya.   |              |               |        |               |
| 9  | Saya antusias dengan pekerjaan saya.   |              |               |        |               |

|    |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|
| 10 | Saya bangga dengan pekerjaan saya.                                       |  |  |  |  |
| 11 | Saya menyadari bahwa pekerjaan yang saya lakukan penuh makna dan tujuan. |  |  |  |  |
| 13 | Ketika saya bekerja, saya lupa waktu.                                    |  |  |  |  |
| 14 | Saya terbawa suasana ketika saya bekerja.                                |  |  |  |  |
| 15 | Saya sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan saya.                    |  |  |  |  |
| 16 | Saya larut dalam pekerjaan saya.   |  |  |  |  |
| 17 | Saya merasa senang ketika bekerja secara giat.                           |  |  |  |  |

## LAMPIRAN 3 Hasil uji validitas dan reliabilitas

### 1. Hasil uji validitas & reliabilitas alat ukur modal psikologis (PCQ)

#### Reliability Statistics

|                  |            |
|------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .926             | 24         |

#### Case Processing Summary

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 30 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 30 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Item-Total Statistics**

|                     | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Modal Psikologis 1  | 62.27                      | 240.340                        | .587                             | .923                             |
| Modal Psikologis 2  | 62.17                      | 237.868                        | .611                             | .922                             |
| Modal Psikologis 3  | 62.17                      | 241.937                        | .499                             | .924                             |
| Modal Psikologis 4  | 61.93                      | 241.375                        | .592                             | .923                             |
| Modal Psikologis 5  | 62.33                      | 247.816                        | .369                             | .926                             |
| Modal Psikologis 6  | 62.07                      | 236.961                        | .683                             | .921                             |
| Modal Psikologis 7  | 62.33                      | 241.885                        | .525                             | .924                             |
| Modal Psikologis 8  | 62.33                      | 246.920                        | .394                             | .926                             |
| Modal Psikologis 9  | 62.07                      | 244.823                        | .452                             | .925                             |
| Modal Psikologis 10 | 62.13                      | 241.430                        | .529                             | .924                             |
| Modal Psikologis 11 | 62.17                      | 240.971                        | .555                             | .923                             |
| Modal Psikologis 12 | 62.00                      | 242.483                        | .584                             | .923                             |
| Modal Psikologis 13 | 62.13                      | 243.775                        | .544                             | .923                             |
| Modal Psikologis 14 | 62.07                      | 241.857                        | .593                             | .923                             |
| Modal Psikologis 15 | 61.93                      | 235.237                        | .699                             | .921                             |
| Modal Psikologis 16 | 62.13                      | 244.602                        | .467                             | .925                             |
| Modal Psikologis 17 | 61.87                      | 240.671                        | .610                             | .922                             |
| Modal Psikologis 18 | 62.07                      | 238.409                        | .640                             | .922                             |
| Modal Psikologis 19 | 62.00                      | 236.966                        | .716                             | .920                             |
| Modal Psikologis 20 | 62.07                      | 239.995                        | .677                             | .921                             |
| Modal Psikologis 21 | 61.80                      | 234.855                        | .724                             | .920                             |
| Modal Psikologis 22 | 61.87                      | 244.809                        | .587                             | .923                             |
| Modal Psikologis 23 | 62.37                      | 249.482                        | .424                             | .925                             |
| Modal Psikologis 24 | 62.13                      | 244.740                        | .478                             | .924                             |

**2. Hasil uji validitas dan reliabilitas alat ukur keterikatan kerja (UWES)**

**Case Processing Summary**

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 30 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 30 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

|                  |            |
|------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| <b>.882</b>      | 17         |

**Item-Total Statistics**

|                      | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Keterikatan Kerja 17 | 48.27                      | 51.651                         | .584                             | .873                             |
| Keterikatan Kerja 16 | 48.60                      | 50.869                         | .592                             | .873                             |
| Keterikatan Kerja 15 | 48.67                      | 53.471                         | .432                             | .879                             |
| Keterikatan Kerja 14 | 48.40                      | 51.559                         | .509                             | .876                             |
| Keterikatan Kerja 13 | 48.53                      | 49.016                         | .674                             | .869                             |
| Keterikatan Kerja 12 | 48.63                      | 54.516                         | .304                             | .883                             |
| Keterikatan Kerja 11 | 48.17                      | 51.799                         | .620                             | .872                             |
| Keterikatan Kerja 10 | 48.13                      | 51.223                         | .577                             | .873                             |
| Keterikatan Kerja 9  | 48.27                      | 52.892                         | .501                             | .876                             |
| Keterikatan Kerja 8  | 48.20                      | 50.924                         | .552                             | .874                             |
| Keterikatan Kerja 6  | 48.23                      | 50.944                         | .690                             | .870                             |
| Keterikatan Kerja 7  | 48.03                      | 51.826                         | .690                             | .871                             |
| Keterikatan Kerja 5  | 48.30                      | 51.734                         | .593                             | .873                             |
| Keterikatan Kerja 4  | 48.43                      | 52.323                         | .489                             | .877                             |
| Keterikatan Kerja 3  | 48.40                      | 52.938                         | .530                             | .876                             |
| Keterikatan Kerja 2  | 48.47                      | 50.464                         | .751                             | .868                             |
| Keterikatan Kerja 1  | 48.67                      | 56.506                         | .045                             | .901                             |

**3. Hasil uji validitas dan reliabilitas alat ukur keterikatan kerja (UWES) setelah melakukan penghapusan item**

**Item-Total Statistics**

|                      | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Squared Multiple Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|------------------------------|----------------------------------|
| Keterikatan Kerja 2  | 42.97                      | 45.275                         | .778                             | .843                         | .892                             |
| Keterikatan Kerja 3  | 42.90                      | 47.817                         | .535                             | .752                         | .900                             |
| Keterikatan Kerja 4  | 42.93                      | 46.685                         | .547                             | .678                         | .900                             |
| Keterikatan Kerja 5  | 42.80                      | 46.510                         | .615                             | .806                         | .897                             |
| Keterikatan Kerja 6  | 42.73                      | 45.720                         | .717                             | .829                         | .894                             |
| Keterikatan Kerja 7  | 42.53                      | 46.740                         | .698                             | .792                         | .895                             |
| Keterikatan Kerja 8  | 42.70                      | 45.252                         | .616                             | .734                         | .897                             |
| Keterikatan Kerja 9  | 42.77                      | 47.978                         | .482                             | .776                         | .902                             |
| Keterikatan Kerja 10 | 42.63                      | 45.964                         | .602                             | .824                         | .898                             |
| Keterikatan Kerja 11 | 42.67                      | 46.575                         | .643                             | .765                         | .896                             |
| Keterikatan Kerja 13 | 43.03                      | 44.516                         | .639                             | .871                         | .896                             |
| Keterikatan Kerja 14 | 42.90                      | 47.197                         | .447                             | .802                         | .904                             |
| Keterikatan Kerja 15 | 43.17                      | 48.557                         | .410                             | .560                         | .904                             |
| Keterikatan Kerja 16 | 43.10                      | 45.679                         | .612                             | .860                         | .897                             |
| Keterikatan Kerja 17 | 42.77                      | 46.668                         | .580                             | .729                         | .898                             |

### Reliability Statistics

|                  |            |
|------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .904             | 15         |

### Statistics

Skor Total MP

|                |         |         |
|----------------|---------|---------|
| N              | Valid   | 122     |
|                | Missing | 20      |
| Mean           |         | 70.70   |
| Median         |         | 71.00   |
| Std. Deviation |         | 10.074  |
| Variance       |         | 101.486 |
| Minimum        |         | 42      |
| Maximum        |         | 94      |

### Case Processing Summary

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 30 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 30 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

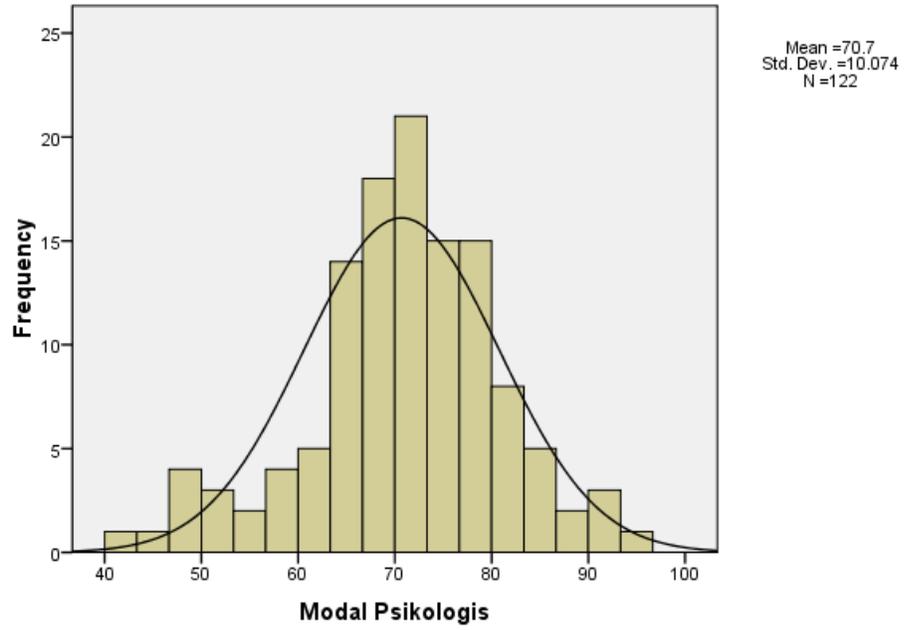
## LAMPIRAN 4 Gambaran modal psikologis dan keterikatan kerja

### Statistics

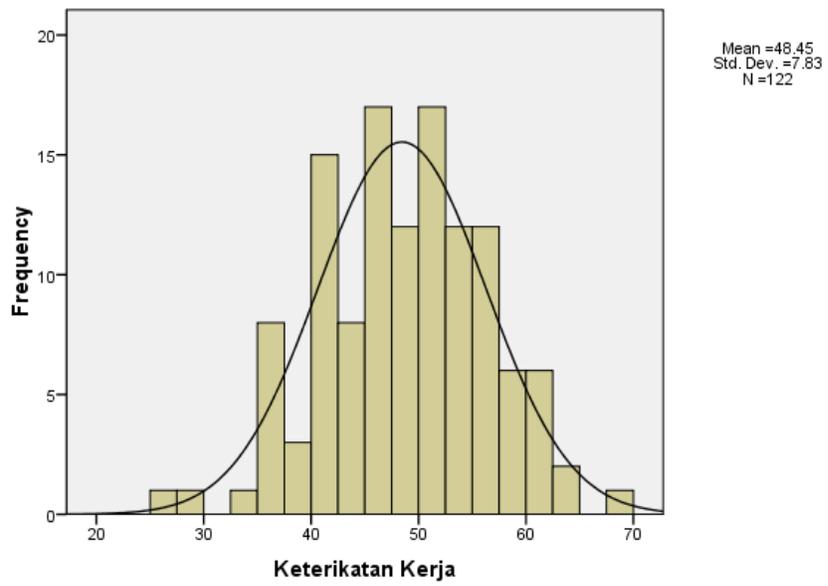
Skor total KK

|                |         |        |
|----------------|---------|--------|
| N              | Valid   | 122    |
|                | Missing | 20     |
| Mean           |         | 48.45  |
| Median         |         | 49.00  |
| Std. Deviation |         | 7.830  |
| Variance       |         | 61.307 |
| Minimum        |         | 26     |
| Maximum        |         | 69     |

Histogram



Histogram



## LAMPIRAN 5 Gambaran subyek penelitian

### 1. Jenis kelamin

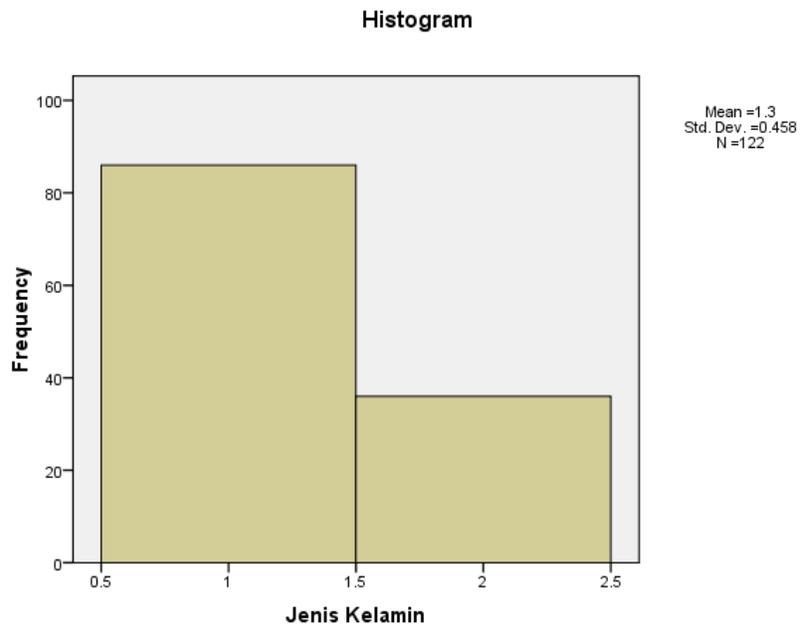
#### Statistics

Jenis Kelamin

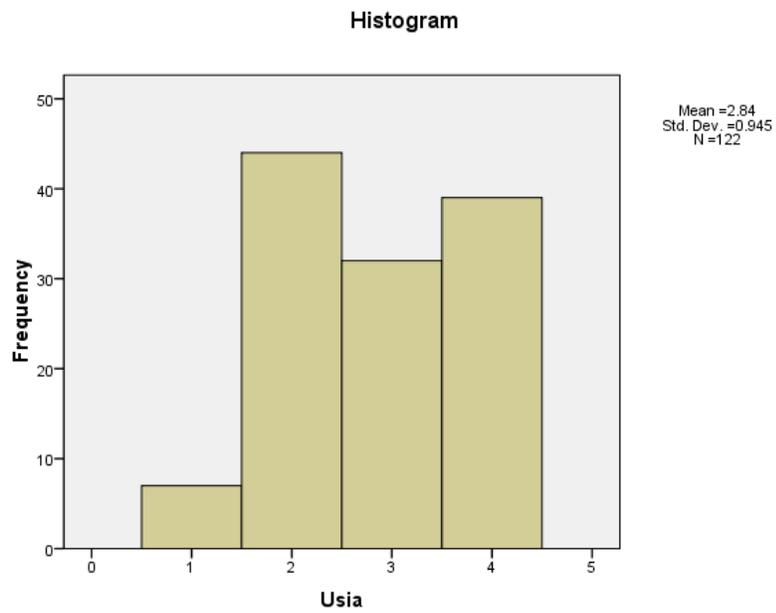
|   |         |     |
|---|---------|-----|
| N | Valid   | 122 |
|   | Missing | 0   |

Jenis Kelamin

|       |        | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Pria   | 86        | 70.5    | 70.5          | 70.5               |
|       | Wanita | 36        | 29.5    | 29.5          | 100.0              |
|       | Total  | 122       | 100.0   | 100.0         |                    |



## 2. Usia



**Statistics**

Usia

|   |         |     |
|---|---------|-----|
| N | Valid   | 122 |
|   | Missing | 0   |

**Usia**

|       |             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | <=20 tahun  | 7         | 5.7     | 5.7           | 5.7                |
|       | 21-25 tahun | 44        | 36.1    | 36.1          | 41.8               |
|       | 26-30 tahun | 32        | 26.2    | 26.2          | 68.0               |
|       | >=31 tahun  | 39        | 32.0    | 32.0          | 100.0              |
|       | Total       | 122       | 100.0   | 100.0         |                    |

**3. Pendidikan terakhir**

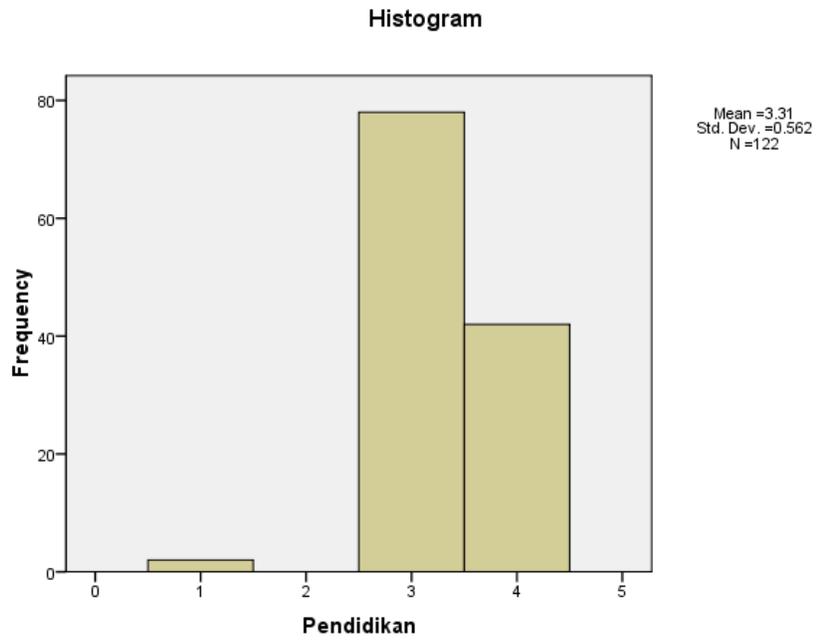
**Statistics**

Pendidikan

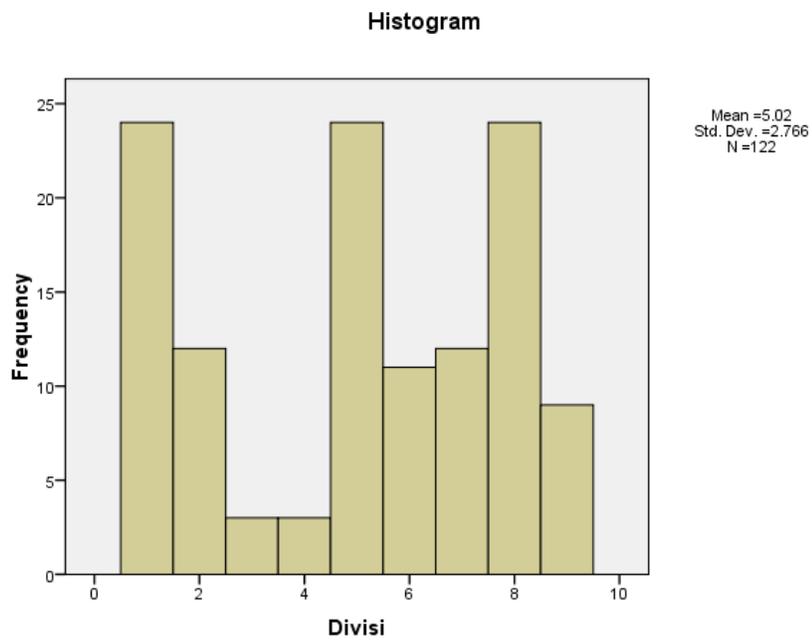
|   |         |     |
|---|---------|-----|
| N | Valid   | 122 |
|   | Missing | 0   |

**Pendidikan**

|       |                  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | SD               | 2         | 1.6     | 1.6           | 1.6                |
|       | SMA              | 78        | 63.9    | 63.9          | 65.6               |
|       | Perguruan Tinggi | 42        | 34.4    | 34.4          | 100.0              |
|       | Total            | 122       | 100.0   | 100.0         |                    |



#### 4. Divisi Kerja



**Statistics**

Divisi

|   |         |     |
|---|---------|-----|
| N | Valid   | 122 |
|   | Missing | 0   |

**Divisi**

|                   | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Maintenance | 24        | 19.7    | 19.7          | 19.7               |
| Satpam            | 12        | 9.8     | 9.8           | 29.5               |
| Cleaning service  | 3         | 2.5     | 2.5           | 32.0               |
| Driver            | 3         | 2.5     | 2.5           | 34.4               |
| Marketing         | 24        | 19.7    | 19.7          | 54.1               |
| Costumer service  | 11        | 9.0     | 9.0           | 63.1               |
| CSR               | 12        | 9.8     | 9.8           | 73.0               |
| Pekerja           | 24        | 19.7    | 19.7          | 92.6               |
| SETTER, Spv, POD  | 9         | 7.4     | 7.4           | 100.0              |
| Total             | 122       | 100.0   | 100.0         |                    |

## 5. Masa kerja

### Statistics

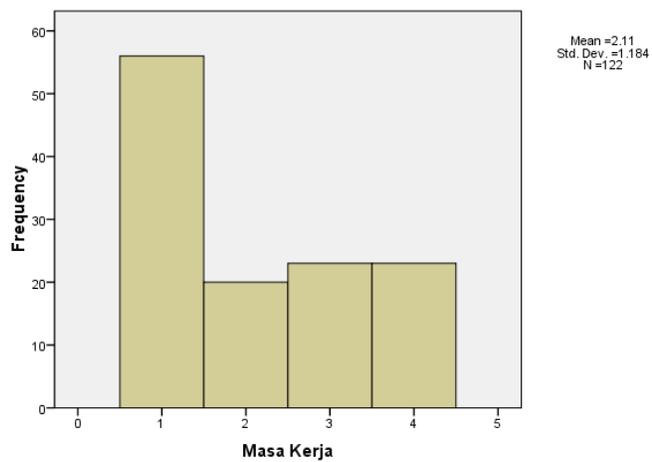
Masa Kerja

|   |         |     |
|---|---------|-----|
| N | Valid   | 122 |
|   | Missing | 0   |

### Masa Kerja

|       |            | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | <= 1 Tahun | 56        | 45.9    | 45.9          | 45.9               |
|       | 2-5 Tahun  | 20        | 16.4    | 16.4          | 62.3               |
|       | 6-10 Tahun | 23        | 18.9    | 18.9          | 81.1               |
|       | >=11 Tahun | 23        | 18.9    | 18.9          | 100.0              |
|       | Total      | 122       | 100.0   | 100.0         |                    |

Histogram



## LAMPIRAN 6 Uji korelasi modal psikologis dan keterikatan kerja

### 1. Hasil uji korelasi modal psikologis dan keterikatan kerja

#### Descriptive Statistics

|                   | Mean  | Std. Deviation | N   |
|-------------------|-------|----------------|-----|
| Modal Psikologis  | 70.70 | 10.074         | 122 |
| Keterikatan Kerja | 48.45 | 7.830          | 122 |

#### Correlations

|                   |                     | Keterikatan Kerja | Modal Psikologis |
|-------------------|---------------------|-------------------|------------------|
| Keterikatan Kerja | Pearson Correlation | 1                 | .674**           |
|                   | Sig. (2-tailed)     |                   | .000             |
|                   | N                   | 122               | 122              |
| Modal Psikologis  | Pearson Correlation | .674**            | 1                |
|                   | Sig. (2-tailed)     | .000              |                  |
|                   | N                   | 122               | 122              |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).