



**PERANAN MODAL PSIKOLOGIS TERHADAP
KETERIKATAN KERJA: KUALITAS KEHIDUPAN KERJA
SEBAGAI MEDIATOR**

SKRIPSI

DISUSUN OLEH:

DEWI PERMATA SARI

705120081

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

2016



**PERANAN MODAL PSIKOLOGIS TERHADAP
KETERIKATAN KERJA: KUALITAS KEHIDUPAN KERJA
SEBAGAI MEDIATOR**

**Skripsi Ini Diajukan Sebagai Syarat Untuk Menempuh Ujian
Sarjana Strata Satu (S-1) Psikologi**

DISUSUN OLEH:

DEWI PERMATA SARI

705120081

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

2016

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**PERANAN MODAL PSIKOLOGIS TERHADAP
KETERIKATAN KERJA: KUALITAS KEHIDUPAN KERJA
SEBAGAI MEDIATOR**

Dewi Permata Sari

705120081

(Dr. Rostiana, M.Si., Psi.)

Pembimbing

Jakarta, 24 Juni 2016

Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara

(Dr. Rostiana, M.Si., Psi.)

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**PERANAN MODAL PSIKOLOGIS TERHADAP
KETERIKATAN KERJA: KUALITAS KEHIDUPAN KERJA
SEBAGAI MEDIATOR**

Dewi Permata Sari

705120081

PANITIA UJIAN

(Dr. Zamralita, M.M., Psi.)

Penguji I

(Dr. Rostiana, M.Si., Psi.)

Penguji II

(Kiky Dwi Hapsari, M.Psi., Psi.)

Penguji III

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yesus Kristus atas berkat dan penyertaannya sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan tepat waktu dan dengan sebaik mungkin. Penulisan skripsi yang berjudul *Peranan Modal Psikologis terhadap Keterikatan Kerja: Kualitas Kehidupan Kerja sebagai Mediator* ini bertujuan untuk mengetahui peranan modal psikologis terhadap keterikatan kerja dengan kualitas kehidupan kerja sebagai mediator.

Pertama-tama, penulis mengucapkan terima kasih kepada kedua orangtua dan adik terkasih, Sisca Permata Sari yang senantiasa mendoakan penulis agar selalu diberikan kemudahan selama proses penulisan skripsi ini. Terima kasih sebesar-besarnya penulis ucapkan kepada Angga Putra Kosasi yang senantiasa mendoakan, mendampingi dan memberikan motivasi bahkan bantuan langsung kepada penulis sejak awal hingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Dr. Rostiana, M.Si., Psi. selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara sekaligus sebagai dosen pembimbing skripsi yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan kepada penulis ditengah pekerjaannya yang begitu padat. Penulis memohon maaf atas kekurangan penulis selama proses bimbingan berlangsung. Terima kasih juga penulis ucapkan kepada Sri Tiatri, PhD., Psi. selaku Pudek I Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara dan kepada Dr. Zamralita, M.M., Psi. selaku Pudek II Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara.

Terima kasih kepada Kiky Dwi Hapsari, M.Psi., Psi. yang turut serta memberikan bimbingan ditengah kesibukannya dan juga kepada Dr. P. Tommy Y. S. Suyasa, Psi. dan Erik Wijaya, M.Si. yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan kepada penulis terkait hal pengolahan data. Terima kasih juga penulis ucapkan kepada seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara yang telah memberikan pengajaran sehingga penulis beroleh ilmu yang tentunya bermanfaat dalam penulisan skripsi ini dan kepada seluruh karyawan Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara yang telah memberikan banyak bantuan yang menunjang penulis dalam proses pembelajaran di Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara.

Tidak lupa penulis ucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada PT. X beserta seluruh karyawan yang telah bersedia meluangkan waktu untuk melakukan pengisian kuesioner. Tanpa kebaikan hati Bapak, Ibu dan Kakak-Kakak sekalian tentunya skripsi ini tidak dapat terselesaikan. Secara khusus penulis ucapkan terima kasih kepada Bebi Aulia, Sarah Zelhas, Ferdian Chandra, dan Ari Widiyanto selaku tim *Human Resources Development* PT. X yang telah memberikan ijin kepada penulis untuk melakukan penelitian di PT. X. Terima kasih kepada Riski Agus Priandani yang telah mendampingi penulis selama proses pengambilan data berlangsung.

Terima kasih kepada Cindy Osella, Findi, Claudia Fiscarina, Heny Susanti, Cindy Frency Halim, Hartinah Dinata dan seluruh teman-teman terkasih yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah memberi semangat dan masukan-masukan yang membangun sehingga skripsi ini pada akhirnya dapat terselesaikan. Terima kasih kepada Meiliana yang telah mereferensikan PT. X sebagai tempat penelitian dan dengan setia menemani penulis selama proses

pengambilan data. Tidak lupa penulis mengucapkan terima kasih kepada teman-teman seperjuangan Lucia Vega, Veronita, Saniscarya R. W., Kelly Tanusasmita, Dewi Savitri, Genesius Hartanto, Dessy Indah Sari dan Feybe Claudia yang senantiasa saling menyemangati satu sama lain, saling bertukar informasi, dan saling bertukar ilmu.

Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi para pembaca, universitas, perusahaan dan peneliti selanjutnya. Mohon maaf sebesar-besarnya apabila terdapat kesalahan penulisan nama dan gelar. Penulis menyatakan sepenuhnya bertanggung jawab atas keseluruhan isi skripsi ini.

Jakarta, 7 Juni 2016

Dewi Permata Sari

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	i
Daftar Isi	iv
Daftar Tabel	viii
Daftar Gambar	xi
Daftar Lampiran	xii
Abstrak	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.4.1 Manfaat Teoretis	10
1.4.2 Manfaat Praktis	10
1.5 Sistematika Penulisan	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
2.1 Modal Psikologis	12
2.1.1 Definisi Modal Psikologis	12
2.1.2 Karakteristik Modal Psikologis	14
2.1.3 Faktor yang Memengaruhi Modal Psikologis	15
2.1.4 Dampak Modal Psikologis	17
2.2 Keterikatan Kerja	18

2.2.1 Definisi Keterikatan Kerja	18
2.2.2 Dimensi Keterikatan Kerja.....	19
2.2.3 Ciri-ciri Keterikatan Kerja.....	19
2.2.4 Faktor yang Memengaruhi Keterikatan Kerja	20
2.2.5 Dampak Keterikatan Kerja	20
2.2.6 Hubungan Modal Psikologis dengan Keterikatan Kerja	20
2.3 Kualitas Kehidupan Kerja.....	22
2.3.1 Definisi Kualitas Kehidupan kerja	22
2.3.2 Dimensi kualitas kehidupan kerja	23
2.5 Kerangka Berpikir	26
2.6 Hipotesis Penelitian	27
BAB III METODE PENELITIAN.....	28
3.1 Partisipan Penelitian	28
3.1.1 Kriteria Partisipan Penelitian	28
3.1.2 Sampel dan Populasi Penelitian.....	28
3.1.3 Gambaran partisipan penelitian	29
3.2 Jenis Penelitian.....	33
3.3 <i>Setting</i> dan Peralatan Penelitian	34
3.4 Pengukuran Penelitian.....	35
3.4.1 Pengukuran Variabel Modal Psikologis	35
3.4.2 Pengukuran Variabel Keterikatan Kerja.....	36
3.4.3 Pengukuran Variabel Kualitas Kehidupan Kerja	38
3.5 Prosedur Penelitian.....	41
3.5.1 Persiapan Penelitian	41
3.5.3 Pelaksanaan Penelitian	41

3.6 Pengolahan dan Teknik Analisis Data.....	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA	43
4.1 Gambaran Variabel Penelitian	43
4.1.1 Variabel Modal Psikologis Ditinjau dari Nilai Rerata	43
4.1.2 Variabel Modal Psikologis Ditinjau dari Data Demografi	44
4.1.2a Variabel Modal Psikologis Ditinjau dari Perbedaan Usia	44
4.1.2b Variabel Modal Psikologis Ditinjau dari Perbedaan Jenis Kelamin.....	45
4.1.2c Variabel Modal Psikologis Ditinjau dari Perbedaan Status.....	45
4.1.2d Variabel Modal Psikologis Ditinjau dari Perbedaan Tingkat Pendidikan.....	46
4.1.2e Variabel Modal Psikologis Ditinjau dari Perbedaan Jabatan.....	47
4.1.2f Variabel Modal Psikologis Ditinjau dari Perbedaan Divisi	48
4.1.2g Variabel Modal Psikologis Ditinjau dari Perbedaan Lama Bekerja	49
4.1.3 Variabel Keterikatan Kerja Ditinjau dari Nilai Rerata.....	50
4.1.4 Variabel Keterikatan Kerja Ditinjau dari Data Demografi	51
4.1.4a Variabel Keterikatan Kerja Ditinjau dari Perbedaan Usia.....	51
4.1.4b Variabel Keterikatan Kerja Ditinjau dari Perbedaan Jenis Kelamin	51
4.1.4c Variabel Keterikatan Kerja Ditinjau dari Perbedaan Status	52
4.1.4d Variabel Keterikatan Kerja Ditinjau dari Perbedaan Tingkat Pendidikan.....	53
4.1.4e Variabel Keterikatan Kerja Ditinjau dari Perbedaan Jabatan	54

4.1.4f	<i>Variabel Keterikatan Kerja Ditinjau dari Perbedaan Divisi</i>	55
4.1.4g	<i>Variabel Keterikatan Kerja Ditinjau dari Perbedaan Lama Bekerja</i>	56
4.1.5	<i>Variabel Kualitas Kehidupan Kerja Ditinjau dari Nilai Rerata</i>	57
4.1.6	<i>Variabel Kualitas Kehidupan Kerja Ditinjau dari Data Demografi</i>	58
4.1.4a	<i>Variabel Keterikatan Kerja Ditinjau dari Perbedaan Usia</i>	58
4.1.4b	<i>Variabel Keterikatan Kerja Ditinjau dari Perbedaan Jenis Kelamin</i>	59
4.1.4c	<i>Variabel Keterikatan Kerja Ditinjau dari Perbedaan Status</i>	60
4.1.4d	<i>Variabel Keterikatan Kerja Ditinjau dari Perbedaan Tingkat Pendidikan</i>	60
4.1.4e	<i>Variabel Keterikatan Kerja Ditinjau dari Perbedaan Jabatan</i>	61
4.1.4f	<i>Variabel Keterikatan Kerja Ditinjau dari Perbedaan Divisi</i>	62
4.1.4g	<i>Variabel Keterikatan Kerja Ditinjau dari Perbedaan Lama Bekerja</i>	63
4.2	<i>Uji Hipotesis</i>	64
BAB V SIMPULAN, DISKUSI, DAN SARAN		73
5.1	<i>Simpulan</i>	73
5.2	<i>Diskusi</i>	74
5.3	<i>Saran</i>	79
5.3.1	<i>Saran yang Berkaitan dengan Manfaat Teoritis</i>	79
5.3.2	<i>Saran yang Berkaitan dengan Manfaat Praktis</i>	80
Abstract		xiv

Daftar Pustaka	P-1
Lampiran	L-1

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Gambaran Partisipan Penelitian Ditinjau dari Usia	29
Tabel 2 Gambaran Partisipan Penelitian Ditinjau dari Jenis Kelamin	30
Tabel 3 Gambaran Partisipan Penelitian Ditinjau dari Status	30
Tabel 4 Gambaran Partisipan Penelitian Ditinjau dari Tingkat Pendidikan ..	31
Tabel 5 Gambaran Partisipan Penelitian Ditinjau dari Jabatan.....	31
Tabel 6 Gambaran Partisipan Penelitian Ditinjau dari Divisi.....	32
Tabel 7 Gambaran Partisipan Penelitian Ditinjau dari Lama Bekerja	33
Tabel 8 Gambaran Reliabilitas Alat Ukur Modal Psikologis	36
Tabel 9 Gambaran Reliabilitas Alat Ukur Keterikatan Kerja	37
Tabel 10 Gambaran Reliabilitas Alat Ukur Kualitas Kehidupan Kerja.....	40
Tabel 11 Gambaran Variabel Modal Psikologis Ditinjau dari Nilai Rerata ...	44
Tabel 12 Gambaran Modal Psikologis Ditinjau dari Perbedaan Usia.....	44
Tabel 13 Gambaran Modal Psikologis Ditinjau dari Perbedaan Jenis Kelamin.....	45
Tabel 14 Gambaran Modal Psikologis Ditinjau dari Perbedaan Status.....	46
Tabel 15 Modal Psikologis Ditinjau Dari Perbedaan Tingkat Pendidikan.....	47
Tabel 16 Modal Psikologis Ditinjau dari Perbedaan Jabatan.....	48
Tabel 17 Modal Psikologis Ditinjau dari Perbedaan Divisi.....	49
Tabel 18 Gambaran Modal Psikologis Ditinjau dari Perbedaan Lama Bekerja.....	49

Tabel 19 Gambaran Variabel Keterikatan kerja ditinjau dari Nilai Rerata	50
Tabel 20 Gambaran Keterikatan Kerja Ditinjau dari Perbedaan Usia	51
Tabel 21 Gambaran Keterikatan kerja Ditinjau dari Perbedaan Jenis Kelamin.....	52
Tabel 22 Gambaran Keterikatan kerja Ditinjau dari Perbedaan Status.....	53
Tabel 23 Keterikatan kerja Ditinjau Dari Perbedaan Tingkat Pendidikan.....	54
Tabel 24 Keterikatan kerja Ditinjau dari Perbedaan Jabatan.....	55
Tabel 25 Keterikatan kerja Ditinjau dari Perbedaan Divisi	56
Tabel 26 Gambaran Keterikatan Kerja Ditinjau dari Perbedaan Lama Bekerja.....	56
Tabel 27 Gambaran Variabel Kualitas kehidupan kerja ditinjau dari Nilai Rerata	57
Tabel 28 Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja Ditinjau Dari Perbedaan Usia	59
Tabel 29 Gambaran Kualitas kehidupan kerja Ditinjau dari Perbedaan Jenis Kelamin	59
Tabel 30 Gambaran Kualitas kehidupan kerja Ditinjau dari Perbedaan Status.....	60
Tabel 31 Kualitas kehidupan kerja Ditinjau Dari Perbedaan Tingkat Pendidikan	61
Tabel 32 Kualitas kehidupan kerja Ditinjau dari Perbedaan Jabatan.....	62
Tabel 33 Kualitas kehidupan kerja Ditinjau dari Perbedaan Divisi.....	63
Tabel 34 Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja Ditinjau dari Perbedaan Lama Bekerja.....	64

Tabel 35 Hasil Uji Normalitas.....	65
Tabel 36 Hasil Uji Multikolinearitas terhadap Keterikatan Kerja	66
Tabel 37 Uji Regresi Modal Psikologis terhadap Keterikatan Kerja	67
Tabel 38 Uji Regresi Dimensi Modal Psikologis terhadap Keterikatan Kerja	68
Tabel 39 Uji Regresi Modal Psikologis terhadap Kualitas Kehidupan Kerja	68
Tabel 40 Uji Regresi Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Keterikatan Kerja	69
Tabel 41 Uji Regresi Dimensi Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Keterikatan Kerja	70
Tabel 42 Uji Regresi Modal Psikologis dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Keterikatan Kerja	71

DAFTAR GAMBAR

- Gambar 1.* Asumsi Model Hubungan Variabel Modal Psikologis, Keterikatan Kerja, dan Kualitas Kehidupan Kerja26
- Gambar 2.* Hasil Uji Mediasi Peranan Modal Psikologis terhadap Keterikatan Kerja dengan Kualitas Kehidupan Kerja sebagai Mediator72

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 <i>Informed Consent</i>	L-1
Lampiran 2 Identitas Pribadi Partisipan.....	L2
Lampiran 3 Alat Ukur Kualitas Kehidupan Kerja	L-3
Lampiran 4 Alat Ukur Modal Psikologis.....	L-6
Lampiran 5 Alat Ukur Keterikatan Kerja	L-8
Lampiran 6 Reliabilitas Alat Ukur Modal Psikologis.....	L-10
Lampiran 7 Reliabilitas Alat Ukur Keterikatan Kerja	L-14
Lampiran 8 Reliabilitas Alat Ukur Kualitas Keterikatan Kerja	L-17
Lampiran 9 Gambaran Partisipan Penelitian.....	L-27
Lampiran 10 Gambaran Variabel Modal Psikologis.....	L-29
Lampiran 11 Gambaran Variabel Keterikatan Kerja	L-35
Lampiran 12 Gambaran Variabel Kualitas Kehidupan Kerja	L-41
Lampiran 13 Uji Asumsi	L-47
Lampiran 14 Uji Regresi	L-51
Lampiran 15 Uji Regresi Dimensi Modal Psikologis terhadap Keterikatan Kerja	L-60
Lampiran 16 Uji Regresi Dimensi Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Keterikatan Kerja.....	L-66

Abstrak

Dewi Permata Sari (705120081)

Peranan Modal Psikologis terhadap Keterikatan Kerja: Kualitas Kehidupan Kerja sebagai Mediator; Dr. Rostiana, M.Si., Psi. Program Studi S-1 Psikologi, Universitas Tarumanagara, (i-xiv; 81 halaman, P1-P4, L1-L79)

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peranan modal psikologis terhadap keterikatan kerja dengan kualitas kehidupan kerja sebagai mediator. Penelitian ini melibatkan 125 karyawan PT. X. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Terdapat tiga buah kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji regresi digunakan untuk melakukan analisis data. Metode dari Baron dan Kenny digunakan untuk menguji mediator. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berperan sebagai variabel mediasi parsial antara hubungan modal psikologis dengan keterikatan kerja. Hasil penelitian ini memberikan pemahaman lebih dan memperkuat bukti bahwa dengan menerapkan modal psikologis pada karyawan berperan dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja yang berkontribusi terhadap peningkatan keterikatan kerja karyawan.

Kata kunci: modal psikologis, keterikatan kerja, kualitas kehidupan kerja.

Abstract

Dewi Permata Sari (705120081)

Roles of Psychological Capital to Work Engagement: Quality of Work Life as Mediator; Dr. Rostiana, M.Si., Psi. Undergraduate Program in Psychology, Tarumanagara University, (i-xiv; 81 pages, R1-R4, Appdx 1-79).

The aim of this research is to know the role of psychological capital in work engagement mediated by quality of work life. This study involved 125 employees of PT. X. In this study, the author used quantitative method. Data was collected using questionnaires. There are three questionnaire being used in data collection. Regression test was used to analyze the data. The Baron and Kenny method was used to testing mediation. The results show quality of work life served as partial mediation of the psychological capital and work engagement. These findings added to the evidence that organization benefit from encouraging employees to apply psychological capital to improve quality of work life, which in turn influenced employee's work engagement.

Keywords: psychological capital , work engagement, quality of work life.