



**PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI DEPARTEMEN KHAZANAH DAN  
VERIFIKASI UANG KERTAS, PERUM PERCETAKAN UANG  
RI (PERURI)**

**SKRIPSI**

**DISUSUN OLEH:**

**ANDAM DEWI**

**705090101**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

**JAKARTA**

**2013**



**PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI DEPARTEMEN KHAZANAH DAN  
VERIFIKASI UANG KERTAS, PERUM PERCETAKAN UANG  
RI (PERURI)**

**Skripsi Ini Diajukan Sebagai Syarat Untuk Menempuh Ujian Sarjana Strata**

**Satu (S-1) Psikologi**

**DISUSUN OLEH:**

**ANDAM DEWI**

**70509010**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

**JAKARTA**

**2013**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan yang Maha Esa karena telah memberikan karunia yang melimpah kepada penulis dan atas berkah yang diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh *Psychological Capital* Terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Khazanah dan Verifikasi Uang Kertas, Perum Peruri”.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana pada program studi Psikologi, Universitas Tarumanagara. Penulis menyadari dengan keterbatasan dan kemampuan, penyelesaian skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran dari yang membangun demi perbaikan skripsi ini dari para pembaca.

Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih banyak kepada Ibu DR. Rostiana, Msi., Psi. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan pengarahan dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada orangtua, kedua kakak penulis serta keluarga besar yang telah memberikan semangat dan motivasi kepada penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan segera.

Terima kasih juga penulis ucapkan kepada pimpinan Departemen Sumber Daya Manusia karena telah memberikan izin untuk melakukan penyebaran data dan khususnya kepada pimpinan Departemen Khazanah dan Verifikasi Uang Kertas, Perum Peruri yang telah membantu penulis dalam pengumpulan data yang diperlukan sehingga penulisan skripsi ini dapat terwujud.

Untuk orang terdekat penulis, Tejo Bayu Aji, terima kasih banyak untuk waktu yang diberikan dan selalu ada di saat penulis membutuhkan bantuan, membutuhkan seseorang untuk menyampaikan keluh kesah ataupun kegembiraan, hiburan dan semangat yang diberikan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

Untuk sahabat-sahabat tercinta Chini Maharani, Junika Mariana Manalu, Elsyee Juandy, Nuari Citra Utami, Agusnita, dan Aisha Indah Permatasari yang selalu ada dalam keadaan suka maupun duka, selalu menghibur dan

memberikan dorongan semangat kepada penulis. Terima kasih banyak atas waktu yang kalian berikan.

Untuk sahabat-sahabat semasa kuliah Firsty Yukaputri, Noviyantin, Rizqiani Dian Lestari, dan Fransisca Novia Astria Eka Putri, terima kasih karena telah membuat hari-hari penulis menjadi lebih menyenangkan selama di kampus. Terima kasih untuk Vera, Sicylian Juwita Maga, Anita Caroline, Chrestella, dan Stephen selalu teman satu bimbingan karena semangat dari kalianlah yang menjadi salah satu faktor sehingga terselesaikannya skripsi ini.

Untuk teman-teman penulis yang berada di luar Indonesia, terima kasih karena telah menjadi penyemangat untuk penulis dalam menyelesaikan studi S1 ini, dimulai dari penyelesaian tugas-tugas kuliah sampai akhirnya penyelesaian skripsi.

Tidak lupa pula penulis ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak dan rekan-rekan seperjuangan yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Sekian kiranya kata pengantar ini penulis sampaikan, semoga skripsi ini dapat diterima dengan baik. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat serta menambah wawasan bagi semua pihak yang berkepentingan.

Jakarta, 05 Juli 2013

Penulis,

Andam Dewi

## DAFTAR ISI

<b>Kata Pengantar</b> .....	i
<b>Daftar Isi</b> .....	iii
<b>Daftar Gambar</b> .....	vii
<b>Daftar Tabel</b> .....	viii
<b>Daftar Lampiran</b> .....	ix
<b>Abstrak</b> .....	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
1.4.1 Manfaat Teoritis .....	7
1.4.2 Manfaat Praktis .....	8
1.5 Sistematika Penulisan .....	8
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	11
2.1 <i>Positive Psychological Capital</i> .....	11
2.1.1 Definisi <i>Psychological Capital</i> .....	11
2.1.2 Dimensi-dimensi <i>Psychological Capital</i> .....	13
2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Psychological Capital</i> .....	16
2.1.4 Peranan <i>Psychological Capital</i> dalam Organisasi .....	18
2.2 Kinerja Karyawan .....	19
2.2.1 Definisi Kinerja Karyawan .....	19
2.2.2 Dimensi-dimensi Kinerja Karyawan .....	21

2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	24
2.2.4 Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan .....	27
2.2.5 Metode Penilaian Kinerja Karyawan .....	28
2.2.6 Peranan Kinerja Karyawan dalam Organisasi .....	29
2.3 Kerangka Berpikir .....	30
2.4 Hipotesis Penelitian .....	33
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>34</b>
3.1 Subyek Penelitian .....	34
3.1.1 Karakteristik Subyek Penelitian .....	34
3.1.2 Populasi .....	35
3.1.3 Jumlah Sampel .....	36
3.1.4 Teknik Pengambilan Sampel .....	36
3.2 Gambaran Subyek Penelitian .....	38
3.2.1 Gambaran Subyek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin .....	38
3.2.2 Gambaran Subyek Penelitian Berdasarkan Usia .....	38
3.2.3 Gambaran Subyek Penelitian Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	39
3.2.4 Gambaran Subyek Penelitian Berdasarkan Lama Bekerja .....	40
3.2.5 Gambaran Subyek Penelitian Berdasarkan Jabatan Saat Ini .....	40
3.3 Jenis Penelitian .....	41
3.4 Setting dan Instrumen Penelitian .....	42
3.4.1 Setting Penelitian .....	42
3.4.2 Instrumen Penelitian .....	42
3.5 Pengukuran Variabel Penelitian .....	44
3.5.1 Definisi <i>Independent Variable (IV)</i> .....	44
3.5.2 Definisi <i>Dependent Variable (DV)</i> .....	44
3.5.3 Pengukuran <i>Independent Variable (IV)</i> .....	45

3.5.4 Pengukuran <i>Dependent Variable (DV)</i> .....	49
3.6 Validitas Alat Ukur .....	54
3.7 Prosedur Penelitian .....	55
3.7.1 Persiapan Penelitian .....	55
3.7.2 Pelaksanaan Penelitian .....	56
3.7.3 Pengolahan dan Teknik Analisis Data .....	57
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISA DATA</b> .....	<b>59</b>
4.1 Gambaran Data Penelitian .....	59
4.1.1 Gambaran <i>Psychological Capital</i> .....	59
4.1.2 Gambaran Kinerja Karyawan .....	59
4.1.3 Gambaran Dimensi-dimensi <i>Psychological Capital</i> .....	60
4.1.3.1 Gambaran Dimensi <i>Self Efficacy</i> .....	60
4.1.3.2 Gambaran Dimensi <i>Hope</i> .....	60
4.1.3.3 Gambaran Dimensi <i>Resiliency</i> .....	60
4.1.3.4 Gambaran Dimensi <i>Optimism</i> .....	61
4.1.4 Gambaran Dimensi-dimensi Kinerja Karyawan .....	61
4.1.4.1 Gambaran Dimensi Keterampilan Interpersonal .....	61
4.1.4.2 Gambaran Dimensi Kemampuan Administratif .....	61
4.1.4.3 Gambaran Dimensi Kualitas Kerja .....	62
4.1.4.4 Gambaran Dimensi Usaha .....	62
4.1.4.5 Gambaran Dimensi <i>Compliance or Acceptance of Authority</i> .....	62
4.2 Analisis Data Uji Regresi Antara Variabel <i>Psychological Capital</i> dengan Kinerja Karyawan .....	63
4.2.1 Analisis Data Uji Regresi Antara Dimensi <i>Psychological Capital</i> dengan Kinerja Karyawan .....	63
4.3 Analisis Data Tambahan Penelitian .....	64

4.3.1 Perbedaan <i>Psychological Capital</i> dan Kinerja Karyawan Ditinjau dari Jenis Kelamin .....	64
4.3.2 Perbedaan <i>Psychological Capital</i> dan Kinerja Karyawan Ditinjau dari Usia .....	65
4.3.3 Perbedaan <i>Psychological Capital</i> dan Kinerja Karyawan Ditinjau dari Tingkat Pendidikan .....	66
4.3.4 Perbedaan <i>Psychological Capital</i> dan Kinerja Karyawan Ditinjau dari Masa Kerja .....	66
4.3.5 Perbedaan <i>Psychological Capital</i> dan Kinerja Karyawan Ditinjau dari Jabatan Saat Ini .....	67
<b>BAB V KESIMPULAN, DISKUSI, DAN SARAN</b> .....	69
5.1 Kesimpulan .....	69
5.2 Diskusi .....	70
5.3 Saran .....	71
5.3.1 Saran yang Berkaitan dengan Manfaat Teoretis .....	71
5.3.2 Saran yang Berkaitan dengan Manfaat Praktis .....	72
5.3.3 Saran Untuk Peneliti Selanjutnya .....	72
Daftar Pustaka .....	P-1



## DAFTAR GAMBAR

<i>Gambar 1.</i>	Dimensi <i>Psychological Capital</i> .....	16
<i>Gambar 2.</i>	Pengaruh Lingkungan Internal dan Eksternal Terhadap Perilaku Kerja Pegawai .....	26

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Gambaran Data Jenis Kelamin Subyek Penelitian .....	39
Tabel 3.2	Gambaran Usia Subyek Penelitian .....	39
Tabel 3.3	Gambaran Data Tingkat Pendidikan Subyek Penelitian .....	40
Tabel 3.4	Gambaran Data Lama Bekerja Subyek Penelitian .....	41
Tabel 3.5	Gambaran Jabatan Saat Ini Subyek Penelitian .....	41
Tabel 3.6	Hasil Uji Reliabilitas Alat Ukur <i>Psychological Capital 1</i> .....	48
Tabel 3.7	Hasil Uji Reliabilitas Alat Ukur <i>Psychological Capital 2</i> .....	50
Tabel 3.8	Hasil Uji Reliabilitas Alat Ukur Kinerja Karyawan 1 .....	53
Tabel 3.9	Hasil Uji Reliabilitas Alat Ukur Kinerja Karyawan 2 .....	55

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kisi-kisi Alat Ukur <i>Psychological Capital</i> .....	L-1
Lampiran 2	Kisi-kisi Kinerja Karyawan .....	L-3
Lampiran 3a	Uji Validitas Alat Ukur <i>Psychological Capital</i> .....	L-7
Lampiran 3b	Uji Validitas Alat Ukur Kinerja Karyawan .....	L-8
Lampiran 4	Kuesioner Penelitian .....	L-9
Lampiran 5a	Uji Reliabilitas <i>Self-Efficacy</i> (1) .....	L-18
Lampiran 5b	Uji Reliabilitas <i>Hope</i> (1) .....	L-18
Lampiran 5c	Uji Reliabilitas <i>Resiliency</i> (1) .....	L-19
Lampiran 5d	Uji Reliabilitas <i>Optimism</i> (1) .....	L-20
Lampiran 6a	Uji Reliabilitas <i>Self-Efficacy</i> (2) .....	L-21
Lampiran 6b	Uji Reliabilitas <i>Hope</i> (2) .....	L-21
Lampiran 6c	Uji Reliabilitas <i>Resiliency</i> (2) .....	L-22
Lampiran 6d	Uji Reliabilitas <i>Optimism</i> Awal (2) .....	L-22
Lampiran 6e	Uji Reliabilitas <i>Optimism</i> Setelah Pembuangan Butir Buruk... L-23	
Lampiran 7a	Uji Reliabilitas Keterampilan Interpersonal (1) .....	L-24
Lampiran 7b	Uji Reliabilitas Kemampuan Administratif (1) .....	L-24
Lampiran 7c	Uji Reliabilitas Kualitas Kerja (1) .....	L-25
Lampiran 7d	Uji Reliabilitas Usaha (1) .....	L-26
Lampiran 7e	Uji Reliabilitas <i>Compliance or Acceptance of Authority</i> (1) ...	L-26
Lampiran 8a	Uji Reliabilitas Keterampilan Interpersonal (2) .....	L-28
Lampiran 8b	Uji Reliabilitas Kemampuan Administratif (2) .....	L-28
Lampiran 8c	Uji Reliabilitas Kualitas Kerja (2) .....	L-29
Lampiran 8d	Uji Reliabilitas Usaha (2) .....	L-30

Lampiran 8e	Uji Reliabilitas <i>Compliance or Acceptance of Authority</i> (2) ....	L-30
Lampiran 8f	Uji Reliabilitas <i>Compliance or Acceptance of Authority</i> Setelah Pembuangan Butir Buruk (2) .....	L-31
Lampiran 9	Gambaran Partisipan .....	L-32
Lampiran 10a	Gambaran Variabel <i>Psychological Capital</i> .....	L-39
Lampiran 10b	Gambaran Variabel Kinerja Karyawan .....	L-39
Lampiran 11	Hasil Uji Normalitas .....	L-40
Lampiran 12	Hasil Uji Regresi <i>Psychological Capital</i> dan Kinerja .....	L-41
Lampiran 13	Hasil Analisis Regresi Pengaruh Sub Dimensi .....	L-44
Lampiran 14	Uji Beda IV dan DV Terhadap Jenis Kelamin .....	L-47
Lampiran 15	Uji Beda IV dan DV Terhadap Usia .....	L-49
Lampiran 16	Uji Beda IV dan DV Terhadap Tingkat Pendidikan .....	L-51
Lampiran 17	Uji Beda IV dan DV Terhadap Lama Bekerja .....	L-53
Lampiran 18	Uji Beda IV dan DV Terhadap Jabatan Saat Ini .....	L-55
Lampiran 19a	Gambaran Dimensi-Dimensi <i>Psychological Capital</i> .....	L-57
Lampiran 19b	Gambaran Dimensi-Dimensi Kinerja Karyawan .....	L-58

## ABSTRAK

**Andam Dewi (705090101)**

**Pengaruh *Psychological Capital* terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Khazanah dan Verifikasi Uang Kertas, Perum Peruri; Dr. Rostiana, M.Si, Psi. Program Studi S-1 Psikologi, Universitas Tarumanagara, (i-xi, 80 halaman, P1-P5, L1-56)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *psychological capital* terhadap kinerja karyawan di Departemen Khazanah dan Verifikasi Uang Kertas, Peruri. Penelitian ini menggunakan 160 partisipan yang bekerja di Departemen Khazanah dan Verifikasi Uang Kertas dengan populasi sebanyak 280 karyawan dengan menggunakan teknik *convenience sampling*. Dalam penelitian ini menggunakan 2 buah kuesioner, yaitu kuesioner *psychological capital* dan kuesioner kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara *psychological capital* terhadap kinerja karyawan sebesar 34,8 persen. Peneliti menduga bahwa dimensi dari *psychological capital* yang paling besar adalah *self-efficacy*, namun hipotesis peneliti tidak terbukti. Dari hasil analisis regresi menunjukkan bahwa dimensi *psychological capital* yang memiliki kontribusi paling besar terhadap kinerja karyawan adalah harapan (*hope*).

Kata kunci: *psychological capital*, kinerja karyawan

## **ABSTRACT**

**Andam Dewi (705090101)**

**The Effect of Psychological Capital on Employee Performance in the Department of Khazanah and Banknote Verification, Peruri; Dr. Rostiana, M.Si, Psi.**

**Program Studi S-1 Psikologi, Universitas Tarumanagara, (i-xi, 80 pages, P1-P5, L1-56)**

This study aimed to determine the effect of psychological capital on employee performance in the Department of Khazanah and Banknote Verification, Peruri. This was a non-experimental field study involving 160 participants by using a convenience sampling technique. Measurements were performed using two pieces of questionnaires, psychological capital and employee performance questionnaire. The results showed that there were significant effect of psychological capital on employee performance of 34.8 percent. Researcher assume that the dimension of psychological capital that has contributed most was self-efficacy, but the researcher's hypothesis was not proven. From the results of the regression analysis indicated that the psychological dimension of capital that has contributed most to the performance of the employees was hope.

Key words: psychological capital, employee performance