



**PENGARUH PSYCHOLOGICAL CAPITAL DAN KOMITMEN  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
SUPERMARKET X**

*The Effect Of Psychological Capital And Organizational Commitment On Employee  
Performance On Supermarket X*

**SKRIPSI**

Oleh

**Dimas Rahmad Putranto  
NIM. 140910202032**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS  
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS JEMBER**

**2018**



**PENGARUH PSYCHOLOGICAL CAPITAL DAN KOMITMEN  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
SUPERMARKET X**

**SKRIPSI**

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi Administrasi Bisnis (S1) dan mencapai gelar Sarjana Administrasi Bisnis

Oleh :

**Dimas Rahmad Putranto  
140910202032**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS  
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS JEMBER**

**2018**

## PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Kedua orang tua tercinta dan tersayang yaitu Pak Taufan dan Bu Sri Winarni yang telah mendidik, dan memberikan doa serta kasih saang dan dorongan semangat untuk terus menjadi individu yang lebih baik dan peduli dengan sekitar.
2. Guru-guru saya sejak Taman Kanak-kanak hingga Perguruan Tinggi, yang telah memberikan ilmu, bimbingan dan petuahnya. Semoga ilmu yang diberikan kepada saya bermanfaat.
3. Almamater Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember

**MOTO**

” Jika Anda tidak pernah mengeluarkan potensi Anda sesungguhnya, Anda akan tidak bahagia seumur hidup Anda. ”  
(Abraham H. Maslow)<sup>1</sup>



---

<sup>1</sup> [https://jagokata.com/kutipan/dari-abraham\\_h.\\_maslow.html](https://jagokata.com/kutipan/dari-abraham_h._maslow.html)

**PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dimas Rahmad Putranto

NIM : 140910202032

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :  
“Pengaruh *Psychological Capital* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Supermarket X Banyuwangi” adalah benar-benar hasil karya saya sendiri, kecuali dalam penyebutan sumber pustaka yang telah dicantumkan di dalamnya, dan penelitian ini belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan merupakan hasil plagiat. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isi karya ini, sebagaimana telah sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapatkan sanksi akademik apabila ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar

Jember, 27 November 2018

Yang menyatakan,

Dimas Rahmad Putranto  
140910202032

**SKRIPSI**

**PENGARUH PSYCHOLOGICAL CAPITAL DAN KOMITMEN  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
SUPERMARKET PT X**

*The Effect Of Psychological Capital And Organizational Commitment On  
Employee Performance On Supermarket PT X Banyuwangi*

Pembimbing

**Dosen Pembimbing Utama**  
**Dosen Pembimbing Anggota**

**:Dr. Sasongko, M.Si**  
**:Drs. Sutrisno, M.Si**

**PENGESAHAN**

Skripsi yang berjudul “ Pengaruh *Psychological Capital* Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Supermarket X Banyuwangi “ telah diuji dan disahkan pada:

hari, tanggal : Selasa, 27 November 2018

tempat : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember

Tim Penguji:  
Ketua

**Drs. Rudy Eko Pramono, M.Si**  
**NIP. 195908201988031002**

Pembimbing Utama

Pembimbing Anggota

**Dr. Sasongko, M.Si**  
**NIP. 195704071986091001**

**Drs. Sutrisno, M.Si**  
**NIP. 195807051985031002**

Penguji Anggota I

Penguji Anggota II

**Dra. Dwi Windradini BP, M.Si**  
**NIP. 196408141989022003**

**Dra. Sri Wahyuni, M.Si**  
**NIP. 195604091987022001**

Mengesahkan,  
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Jember

**Dr. Ardiyanto, M.Si**  
**NIP 195808101987021002**

## RINGKASAN

**Pengaruh *Psychological Capital* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Supermarket PT. X Banyuwangi** : Dimas Rahmad Putranto; 140910202032; 2018; 94 halaman; Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Supermarket X merupakan salah satu jenis ritel besar modern yaitu Supermarket yang berdiri di Banyuwangi yang memiliki 3 cabang di kota lain, perusahaan ini didirikan pada tanggal 23 September 2005. Supermarket ini tidak hanya menjual garmen, pakaian, sepatu, dan tas, namun juga mencakup seperti barang-barang kebutuhan rumah tangga, kebutuhan sehari-hari, aksesoris, ATK, fasilitas bermain untuk anak – anak, fasilitas ATM perbankan dan memiliki parkir yang luas untuk mobil dan motor. Karyawan ditargetkan untuk memiliki kinerja yang sesuai dengan tujuan perusahaan supaya tujuan perusahaan tercapai.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *psychological capital* dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Supermarket X Banyuwangi secara parsial dan simultan. Jenis penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sejumlah 120 karyawan. Sampel pada penelitian ini adalah 92 karyawan yang didapatkan dengan menghitung menggunakan rumus slovin. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda dengan SPSS 2.2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *psychological capital* dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Supermarket X Banyuwangi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara *psychological capital*, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Supermarket X Banyuwangi

1) Variabel *Psychological Capital*

*Psychological Capital* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,000. Hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah positif artinya semakin baik *Psychological Capital* maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat

2) Variabel Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,000. Hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah positif artinya semakin baik Komitmen Organisasi maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat

3) Hasil analisis regresi berganda pada Uji F terhadap hipotesis ketiga ( $H_3$ ) menunjukkan bahwa *Psychological Capital* Dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,000. Artinya semakin baik *Psychological Capital* Dan Komitmen Organisasi maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat

## PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Psychological Capital* dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Supermarket X Banyuwangi”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) pada Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Penyusunan skripsi tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terimakasih kepada:

1. Dr. Ardiyanto, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember;
2. Dr. Akhmad Toha, M.Si, selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember;
3. Drs. Didik Eko Julianto, M.AB, selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember;
4. Dr. Sasongko, M.Si, selaku Dosen Pembimbing Utama dan Drs. Sutrisno, M.Si, selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah meluangkan waktu dan pikirannya untuk memberikan bimbingan, kritik, saran, dan pengarahan dalam menyelesaikan skripsi ini;
5. Seluruh Dosen dan Civitas Akademik di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember;
6. Semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Jember, 27 November 2018

Penulis

Daftar ISI

<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB 1. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
<b>1.1 Latar Belakang</b> .....	<b>1</b>
<b>1.2 Rumusan Masalah</b> .....	<b>6</b>
<b>1.3 Tujuan Penelitian</b> .....	<b>6</b>
<b>1.4 Manfaat Penelitian</b> .....	<b>6</b>
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>8</b>
<b>2.1 Landasan Teori</b> .....	<b>8</b>
2.1.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.4 <i>Positive Organizational Behaviour</i> .....	11
2.1.5 <i>Psychological Capital</i> .....	12
a. Definisi <i>Psychological Capital</i> .....	13
b. Indikator <i>Psychological Capital</i> .....	14
2.1.6 Komitmen Organisasi .....	18
a. Definisi Komitmen Organisasi .....	18
b. Indikator Komitmen Organisasi .....	20
2.1.7 Kinerja .....	20
a. Definisi Kinerja .....	21
b. Pengukuran Kinerja .....	21
c. Indikator Kinerja Karyawan .....	23
<b>2.2 Keterikatan Antar Variabel</b> .....	<b>23</b>
2.2.1 Pengaruh <i>Psychological Capital</i> Terhadap Kinerja Karyawan .....	23
2.2.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	24
2.2.3 Pengaruh <i>Psychological Capital</i> dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan .....	25

<b>2.3 Penelitian Terdahulu</b> .....	<b>25</b>
2.4 Model Analisis .....	29
2.5 Hipotesis .....	29
<b>BAB 3. METODE PENELITIAN</b> .....	<b>31</b>
<b>3.1 Rancangan Penelitian</b> .....	<b>31</b>
<b>3.2 Populasi dan Sampel</b> .....	<b>31</b>
3.2.1 Populasi .....	31
3.2.2 Sampel .....	31
<b>3.3 Jenis dan Sumber Data</b> .....	<b>32</b>
<b>3.4 Metode Pengumpulan Data</b> .....	<b>33</b>
<b>3.5 Definisi Operasional Variabel</b> .....	<b>34</b>
<b>3.6 Skala Pengukuran</b> .....	<b>38</b>
<b>3.7 Uji Instrumen Data</b> .....	<b>39</b>
3.7.1 Uji Validitas .....	39
3.7.2 Uji Realibilitas .....	39
<b>3.8 Metode Analisis Data</b> .....	<b>40</b>
3.8.1 Analisis Regresi Linier Berganda .....	40
<b>3.9 Uji Asumsi Klasik</b> .....	<b>41</b>
3.9.1 Uji Normalitas .....	41
3.9.2 Uji Multikolinieritas .....	41
3.9.3 Uji Heterokedastisitas .....	41
<b>3.10 Uji Hipotesis</b> .....	<b>41</b>
3.10.1 Uji t (Parsial) .....	41
3.10.2 Uji R <sup>2</sup> (Koefisien Determinan) .....	42
3.10.3 Uji F (Simultan) .....	42
<b>3.11 Kerangka Pemecahan Masalah</b> .....	<b>43</b>
<b>BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>45</b>
<b>4.1 Gambaran Umum</b> .....	<b>45</b>
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan .....	45
4.1.2 Visi dan Misi PT. X .....	45
4.1.3 Jam Kerja .....	45

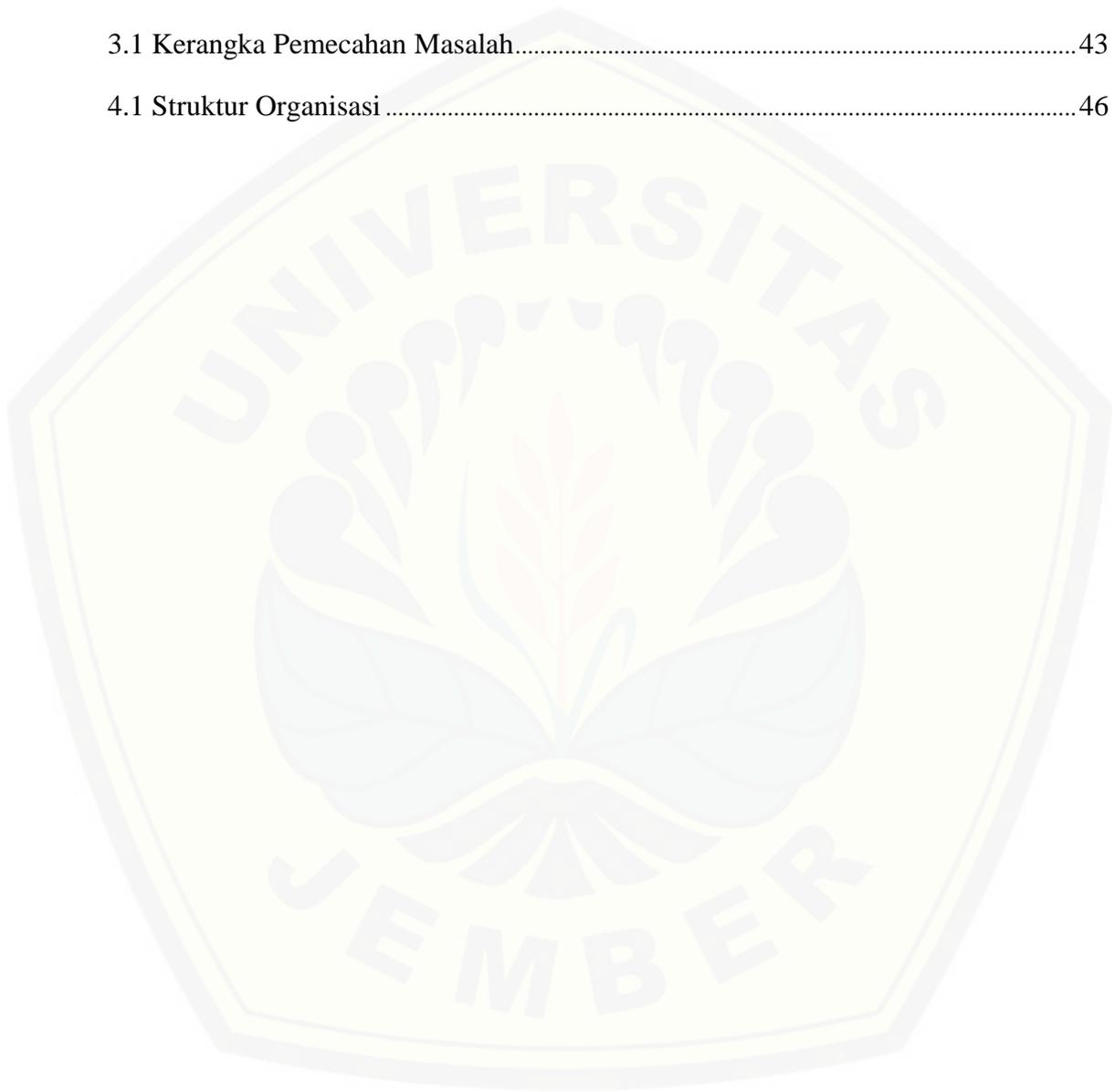
4.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan .....	45
<b>4.2 Deskripsi karakteristik Responden .....</b>	<b>47</b>
<b>4.3 Deskripsi Variabel Penelitian .....</b>	<b>49</b>
4.3.1 Deskripsi Variabel <i>Psychological Capital</i> .....	50
4.3.2 Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi.....	51
4.3.3 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan .....	52
<b>4.4 Uji Instrumen .....</b>	<b>53</b>
4.4.1 Uji Validitas .....	53
4.4.2 Uji Realibilitas.....	54
<b>4.5 Analisis Regresi Linier Berganda.....</b>	<b>55</b>
<b>4.6 Uji Asumsi Klasik .....</b>	<b>56</b>
4.6.1 Uji Normalitas .....	56
4.6.2 Uji Multikolinieritas .....	57
4.6.3 Uji Heteroskesiditas .....	57
<b>4.7 Uji Hipotesis .....</b>	<b>58</b>
4.7.1 Uji t.....	58
4.7.2 Uji F.....	59
4.7.3 Uji Koefisien Determinasi.....	59
<b>4.8 Pembahasan.....</b>	<b>60</b>
4.8.1 <i>Psychological Capital</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	60
4.8.2 Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	61
4.8.3 Pengaruh <i>Psychological Capital</i> Dan Komitmen Organisasi ....	
Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.....	63
<b>BAB 5. KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN.....</b>	<b>65</b>
<b>5.1 Kesimpulan .....</b>	<b>65</b>
<b>5.2 Saran .....</b>	<b>66</b>
DAFTAR PUSTAKA .....	67
LAMPIRAN.....	71

**DAFTAR TABEL**

Tabel	halaman
1.1 Jumlah Karyawan.....	3
1.2 Data Karyawan.....	3
1.3 Data Persentase Penjualan .....	4
2.1 Penelitian Terdahulu .....	26
3.1 Definisi Operasional Variabel.....	36
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	47
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	47
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	48
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan .....	48
4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	49
4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap <i>Psychological Capital</i> .....	50
4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Komitmen Organisasi .....	51
4.8 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja .....	52
4.9 Hasil Uji Validitas.....	53
4.10 Hasil Uji Reliabilitas .....	55
4.11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	55
4.12 Hasil Uji Normalitas .....	57
4.13 Hasil Uji Multikolinieritas .....	57
4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	58
4.15 Hasil Uji t.....	58
4.16 Hasil Uji f.....	59
4.12 R <sup>2</sup> .....	60

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar	halaman
2.1 Model Analisis .....	29
3.1 Kerangka Pemecahan Masalah.....	43
4.1 Struktur Organisasi .....	46



## BAB 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan dalam suatu perusahaan yaitu sumber daya yang ada didalamnya, sumber daya tersebut salah satunya adalah sumber daya manusia yang menjadi faktor kunci karena perusahaan digerakkan oleh manusia yang menjadi pemeran dibalik layar nama perusahaan. SDM yang dimiliki menentukan keberhasilan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Salah satu bentuk dalam mengelola sumber daya tersebut agar didapatkan hasil yang diharapkan, maka diperlukan manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari bagian manajemen yang meliputi segi-segi perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian. Manajemen sumber daya manusia memiliki tugas untuk mengembangkan, mengelola sumber daya manusia yang merupakan aset perusahaan sehingga dapat memberikan kontribusi ke kinerja dan meningkatkan tingkat keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia mempunyai peran sangat penting pada pengelolaan bisnis ritel, karena pada pengelolaan bisnis ritel diperlukan pengetahuan keterampilan dalam hal manajerial penjualan ritel dan kepekaan dalam melihat peluang agar memiliki kompetensi untuk bertahan dalam bisnis ritel. Pentingnya SDM dapat mempengaruhi kelangsungan perusahaan, jika bisnis mengalami penurunan, baik dalam segi pengelolaan maupun omset penjualannya, maka peran manajemen untuk sumber daya manusia perlu diperbaiki. Sumber daya manusia akan selalu menjadi kemampuan utama perusahaan karena teknologi, strategi, modal, manajemen, tatak letak dan lingkungan bisnis yang baik tidak akan menjamin jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang kuat.

Perkembangan bisnis ritel di Indonesia termasuk yang cepat perkembangannya sesuai dengan pernyataan Menteri Koordinator Bidang Perekonomian Darmin Nasution dalam [republika.co.id](http://republika.co.id), hal ini dikarenakan oleh terbukanya peluang pasar dan adanya upaya pemerintah dalam pengembangan

bisnis ritel. Pesatnya perkembangan bisnis ritel di Indonesia banyaknya peritel baru yang berkembang menjadikan persaingan dalam bisnis ritel semakin ketat, tidak hanya peritel besar dalam negeri, bahkan peritel dari perusahaan asing mulai gencar melakukan ekspansi bisnisnya di Indonesia.

Persaingan bisnis ritel modern di Indonesia sangat ketat. Berdasarkan pernyataan dari Menteri Perdagangan (Mendag) Enggartiasto Lukita (<http://ekonomi.metrotvnews.com/mikro/GNl6vJXk-mendag-persaingan-bisnis-ritel-berat>) “ Tutupnya salah satu bisnis ritel di Indonesia yaitu 7-Eleven menjadi salah satu bukti beratnya persaingan dalam bisnis usaha ritel. Munculnya peritel baru dan menjadi kompetitor bagi para pelaku usaha lama “. Berdasarkan pernyataan tersebut untuk bersaing dalam usaha ritel modern maka yang perlu diperhatikan salah satunya adalah sumber daya yang dimiliki, dan dengan meningkatkan kualitas SDM kemampuan kerja dan kualitas pelayanan karena hal ini dapat memberikan pengaruh terhadap pelanggan.

Supermarket X merupakan salah satu jenis ritel besar modern yaitu Supermarket yang berdiri di Banyuwangi yang memiliki 3 cabang di kota lain, perusahaan ini didirikan pada tanggal 23 September 2005. Supermarket ini tidak hanya menjual garmen, pakaian, sepatu, dan tas, namun juga mencakup seperti barang-barang kebutuhan rumah tangga, kebutuhan sehari-hari, aksesoris, ATK, fasilitas bermain untuk anak – anak, fasilitas ATM perbankan dan memiliki parkir yang luas untuk mobil dan motor.

Pada saat melakukan observasi awal, pada Supermarket X selalu ramai dikunjungi oleh konsumen, sebagai salah satu Supermarket yang besar di Banyuwangi, maka dibutuhkan pula karyawan dengan jumlah yang banyak. Seiring berjalannya waktu semenjak didirikannya Supermarket X ini, karyawan yang dimilikinya semakin bertambah dari waktu ke waktu. jumlah data karyawan yang ada di *Supermarket* PT X di Banyuwangi naik dikarenakan kebutuhan akan tenaga kerja oleh perusahaan seperti yang tertera pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
2015	89
2016	97
2017	108
2018	120

Sebanyak 120 karyawan tersebut terbagi menjadi empat bagian yaitu, administrasi, *cleaning service* dan satpam, supervisor, serta pramuniaga. Dibawah ini merupakan table jumlah karyawan yang mengisi tiap-tiap bagian tersebut.

Tabel 1.2 Data Karyawan

<b>Bagian</b>	<b>Jumlah</b>
Supervisor	4
Administrasi	25
Pramuniaga	76
<i>Cleaning Service &amp; Satpam</i>	15

Dari 120 diisi terbanyak oleh pramuniaga, pramuniaga ialah seseorang yang bekerja melayani pembeli di suatu toko atau toko ritel. Pada umumnya pramuniaga selalu siap untuk membantu mencarikan barang yang dibutuhkan pembeli. Tugas seorang pramuniaga meliputi pelayanan konsumen dan pengelolaan barang atau jasa yang dijual. Seorang pramuniaga harus dapat melayani konsumen dengan baik dan memuaskan dengan memberikan informasi yang dibutuhkan konsumen seperti menginformasikan kualitas barang dengan benar. Seorang pramuniaga menampung keluhan kesah dan komplain konsumen. Pramuniaga bertugas mengelola barang-barang seperti menyusun barang dengan sistem FIFO (*First In First Out*) dimana barang yang lebih dahulu masuk diletakkan paling depan dan memperhatikan tanggal kadaluarsanya.

*Psychological capital* dan komitmen kerja sangat diperlukan oleh perusahaan. *Psychological capital* bukan hanya untuk dirinya sendiri namun lingkungannya, karena dalam menghadapi konsumen yang tiap-tiap individunya memiliki karakteristik sendiri sehingga karyawan yang memiliki *Psychological Capital* dapat menempatkan dirinya dalam menghadapi tiap-tiap jenis konsumen tersebut. Perkembangan bisnis memerlukan karyawan yang memiliki rasa percaya diri, memiliki rasa optimisme, memiliki harapan untuk berhasil dalam bekerja, dan kuat dalam menghadapi tantangan, hal ini akan berdampak pada tingkat kinerja karyawan. Kinerja yang baik bisa dicapai oleh perusahaan apabila tingkat penjualan dari perusahaan tinggi.

Tabel 1.3 Persentase Penjualan

<b>Tahun</b>	<b>Persentase (%)</b>
2015	10
2016	18
2017	44

Sumber: Supermarket X Banyuwangi

Kondisi berdasarkan tabel 1.3 dapat diketahui bahwa penjualan mengalami kenaikan pertahunnya. Sesuai dengan penjelasan sebelumnya bahwa SDM dapat mempengaruhi kelangsungan perusahaan, seperti jika bisnis mengalami kenaikan, baik dalam segi pengelolaan maupun omset penjualannya.

Komitmen organisasi adalah apabila karyawan dalam menghadapi pekerjaannya sehari-hari dapat mempengaruhi tingkat komitmennya terhadap perusahaan. Dampak menurunnya kinerja karyawan akan berdampak pada perusahaan. Jika komitmen organisasi karyawan semakin menipis, maka tingkat pengunduran diri karyawan semakin tinggi. Menurut Colquitt, Lepine, dan Wesson (2009) menjelaskan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka perilaku yang dapat mengakibatkan pengunduran diri akan semakin minim, berdasarkan data yang didapat bahwa tingkat pengunduran diri karyawan terutama pramuniaga pada Supermarket X tersebut hampir tiap bulannya berjumlah 3

hingga 5 orang sehingga hal ini menarik untuk diteliti. Alasan karyawan yang *resign* bermacam-macam seperti akan menikah, berpindah kerja, dan lain sebagainya. Berdasarkan permasalahan ini dapat dilihat bahwa komitmen karyawan pada perusahaan kurang begitu baik, hal ini dapat dikaitkan dengan kurangnya perusahaan memperhatikan karyawannya, ataupun kurangnya perusahaan untuk dapat memahami keinginan karyawannya.

Komitmen organisasi pada karyawan memiliki pengaruh terhadap tingkat *turnover* dan peningkatan ketidakefektifan dalam bekerja yang berpengaruh kepada kinerja karyawan. Kinerja yang menurun akan dapat berdampak pula pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada konsumen. Komitmen pada karyawan akan cenderung tinggi pada saat awal bekerja, namun tidak menjamin komitmen tersebut akan bertahan seterusnya seperti pada saat awal bekerja.

Berdasarkan pada observasi awal dapat ditemukan fenomena serta permasalahan yang dihadapi oleh karyawan. Karyawan yang menjabat menjadi pramuniaga terkadang berkeluh tentang bagaimana konsumen yang komplain tanpa dasar yang jelas sehingga pramuniaga tersebut merasa terpojok atau bahkan tertekan, hal ini dapat mempengaruhi kondisi dan tingkat kinerja dari pramuniaga tersebut. Namun, disisi lain kejadian tersebut malah memberikan efek positif terhadap karyawan lain yang pada umumnya kinerja akan menurun namun pada fenomena ini karyawan dapat bertahan dalam permasalahan tersebut sehingga tidak mengganggu tingkat kinerjanya dan bahkan dapat meningkatkan kinerjanya. Pada Supermarket X sering terjadi karyawan yang *resign* dengan berbagai alasan. Kejadian ini dapat menyebabkan perusahaan untuk merekrut dan melakukan *training* terhadap karyawan baru, sehingga sumberdaya perusahaan yang seharusnya dapat digunakan untuk mengembangkan karyawan yang telah dimilikinya tidak dapat dioptimalkan.

Berdasarkan pemaparan tersebut membuat peneliti tertarik untuk meneliti dan membuktikan apakah terdapat pengaruh dari *Psychological Capital* dan komitmen organisasi terhadap tingkat kinerja karyawan pada *Supermarket* PT X Banyuwangi.

## 1.2 Rumusan Masalah

Perusahaan memerlukan *psychological capital* dan komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga menarik untuk dikaji dan menjadi rumusan masalah yaitu *psychological capital* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada *Supermarket X Banyuwangi*, komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada *Supermarket X Banyuwangi*, *psychological capital* dan komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada *Supermarket X Banyuwangi*.

## 1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian dilakukan untuk meneliti sebuah fenomena yang terjadi di perusahaan. Berdasarkan rumusan masalah yang disebutkan tersebut, tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui

- a. Pengaruh *psychological capital* terhadap kinerja karyawan pada *Supermarket PT X Banyuwangi*.
- b. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada *Supermarket PT X Banyuwangi*.
- c. Pengaruh *psychological capital* dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada *Supermarket PT X Banyuwangi*.

## 1.4 Manfaat Penelitian

### 1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan manfaat kepada perusahaan untuk menambah pengetahuan di bidang ilmu manajemen SDM dan pengetahuan mengenai kinerja karyawan, terutama mengenai *psychological capital* dan komitmen organisasi.

### 2. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat memperluas wawasan pengetahuan bagi peneliti yang berkaitan dengan MSDM, *psychological capital*, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

3. Bagi Akademik

Sumber referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti mengenai *psychological capital*, komitmen organisasi dan kinerja karawan di perusahaan yang berbeda.



## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Landasan Teori

#### 2.1.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM pada organisasi, didalamnya memiliki beberapa macam jenis sumber daya sebagai “input” yang akan diubah menjadi “output” dalam bentuk barang ataupun jasa. Bentuk sumber daya dalam organisasi antara lain modal, teknologi, metode atau strategi, manusia dan sebagainya. Di antara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia merupakan elemen sumber daya yang paling penting. Diperlukan sebuah manajemen dalam mengatur sumber daya pada organisasi. Menurut Marnis (2008) untuk merencanakan, mengelola, dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM). MSDM dapat dipahami sebagai suatu proses dalam organisasi serta dapat pula diartikan sebagai suatu kebijakan.

MSDM sebagai proses, menurut Schuler, Dowling, Smart dan Huber (1992:16) Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam member kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Pada pendapat lain dapat didefinisikan sebagai bagian dari proses yang membantu organisasi mencapai tujuannya Cushway (1994:13). Stoner dalam Marnis (2008) menambahkan bahwa karena berupaya mengintegrasikan kepentingan organisasi dan pekerjanya, maka MSDM lebih dari sekedar seperangkat kegiatan yang berkaitan dengan koordinasi SDM organisasi. MSDM adalah kontributor utama bagi keberhasilan organisasi. MSDM tidak efektif dapat menjadi hambatan utama dalam memuaskan pekerja dan keberhasilan organisasi.

MSDM sebagai kebijakan, dimaksudkan sebagai suatu sarana untuk memaksimalkan efektifitas organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam konteks sebagai kebijakan, MSDM didefinisikan oleh Guest (1987) adalah kebijakan yang diambil organisasi dalam mengelola SDM-nya diarahkan pada penyatuan elemen-elemen organisasional, komitmen pekerja, kelenturan organisasi dalam beroperasi serta pencapaian kualitas hasil kerja secara maksimal. Peran MSDM diselaraskan dengan sumber daya lainnya, hal ini diperlukan untuk menjamin sistem kerja tersesuai dengan gerak antara SDM dengan sumber daya lainnya. Secara umum, manajemen merupakan suatu seni dalam ilmu dan pengorganisasian seperti menyusun perencanaan, pengorganisasian serta pengendalian dan pengawasan terhadap karyawan.

#### 2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa variasi, hal ini berdasarkan oleh perkembangan yang terjadi pada tiap-tiap perusahaan. SDM yang diharapkan perusahaan yaitu memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang dapat beradaptasi pada perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan sehingga manajemen akan mempertimbangkan dalam membuat kebijakan SDM agar hal yang diharapkan tercapai. Manajemen juga memiliki tujuan bahwa SDM yang dimiliki tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya dengan melakukan penanganan dalam berbagai krisis dan situasi sulit antar pekerja serta member dukungan dan kondisi yang dapat membantu meningkatkan kualitas pekerjaannya Cushway dalam Priyono (2010). Dengan kata lain tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu mengoptimalkan produktivitas semua pekerja dalam sebuah organisasi dengan mengatur kebijakan-kebijakan serta menangani berbagai permasalahan yang dapat menghalangi pencapaian tujuan. Produktivitas diartikan sebagai “output” pada sebuah perusahaan dari “input” yang berupa manusia, modal, bahan dasar, dan energi.

### 2.1.3 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Priyono (2010) 5 fungsi utama manajemen sumber daya manusia yaitu, fungsi perencanaan, *staffing*, penilaian kinerja, perbaikan kualitas kerja dan lingkungan kerja, dan pencapaian efektifitas hubungan kerja. Kelima fungsi utama tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

a. Perencanaan

Fungsi perencanaan kebutuhan sumber daya manusia setidaknya meliputi 2 kegiatan utama, yaitu, perencanaan dan peramalan permintaan tenaga kerja organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang, dan analisis jabatan dalam organisasi untuk menentukan tugas, tujuan, keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan. Kedua fungsi tersebut sangat esensial dalam melaksanakan kegiatan MSDM secara efektif.

b. *Staffing*

*Staffing* adalah penempatan atau pengisian staf yang sesuai dengan kemampuan dalam pekerjaan yang benar, pada waktu yang benar, untuk mencapai tujuan organisasi.

c. Penilaian kinerja

Kegiatan ini dilakukan setelah calon atau pelamar dipekerjakan dalam kegiatan organisasi. Organisasi menentukan bagaimana sebaiknya bekerja dan kemudian member penghargaan atas kinerja yang dicapainya, sebaliknya organisasi harus menganalisis jika terjadi kinerja negative dimana pekerja tidak dapat mencapai standard kinerja yang ditetapkan. Dalam penilaian kinerja dilakukan dua kegiatan utama, yaitu:

- 1) Penilaian dan pengevaluasian perilaku pekerja.
- 2) Analisis dan pemberian motivasi perilaku pekerja.

d. Perbaikan kualitas pekerja dan lingkungan kerja

Pusat perhatian MSDM mengarah pada 3 kegiatan strategis, yaitu:

- 1) Menentukan, merancang dan mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan SDM guna meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan.

- 2) Memperbaiki kualitas lingkungan kerja, khususnya melalui kualitas kehidupan kerja dan program-program perbaikan produktifitas.
- 3) Memperbaiki kondisi fisik kerja guna memaksimalkan kesehatan dan keselamatan pekerja.

Salah satu *outcome* yang dapat diperoleh dari ketiga kegiatan strategis tersebut adalah peningkatan atau perbaikan kualitas fisik dan non-fisik lingkungan kerja.

e. Pencapaian efektifitas hubungan kerja

Setelah tenaga kerja yang dibutuhkan terisi, organisasi kemudian mempekerjakannya, member gaji dan member kondisi yang akan membuatnya merasa tertarik dan nyaman bekerja. Organisasi harus membuat standard bagaimana hubungan kerja yang efektif dapat diwujudkan. Dalam hal ini terdapat tiga kegiatan utama, yaitu:

- 1) Mengakui dan menaruh rasa hormat terhadap hak-hak pekerja.
- 2) Melakukan tawar-menawar dan menetapkan prosedur bagaimana keluhan pekerja disampaikan.
- 3) Melakukan penelitian tentang kegiatan-kegiatan MSDM.

Persoalan yang harus diatasi dalam ketiga kegiatan utama tersebut sifatnya sangat kritis. Jika organisasi tidak berhati-hati dalam menangani setiap persoalan hak-hak pekerja maka yang muncul kemudian adalah aksi-aksi protes seperti banyak terjadi di banyak perusahaan di Indonesia.

#### 2.1.4 *Positive Organizational Behaviour*

Gerakan psikologi positif, yang diprakarsai oleh Martin Seligman di akhir tahun 90an, memunculkan pendekatan baru terhadap manajemen dan praktik kerja yang berdasarkan *Positive Organizational Behaviour*. Teknik ini kemudian diadopsi oleh Fred Luthans dan mengintegrasikan psikologi positif ke organisasi dan menjadikan dasar penelitian tentang *positive organizational behaviour* pada tahun 1999.

*Positive Organizational Behaviour* dapat didefinisikan sebagai ilmu dan penerapan yang berorientasi positif terhadap kekuatan sumber daya manusia dan kapasitas psikologis yang dapat diukur, dikembangkan, dan dikelola secara efektif untuk peningkatan kinerja (Luthans, 2002b). Menurut Luthans (2002) pada awalnya, pembentukan teori POB mencakup: *confidence, hope, optimism, subjective well-being, resiliency, & emotional intelligence*. Namun, perkembangan studi selanjutnya mengidentifikasi bahwa faktor-faktor psikologi positif yang signifikan berpengaruh pada kinerja organisasi hanya Hope, Resiliency, dan Optimism. Variabel-variabel tersebut dipilih sebab memenuhi kriteria-kriteria sebagai berikut:

- a) Bersifat positif;
- b) Unik untuk bidang perilaku organisasi, dengan berdasar pada teori dan penelitian yang valid
- c) Terbuka untuk pengembangan, perubahan, dan manajemen untuk perbaikan kinerja.

#### 2.1.5 *Psychological Capital*

Setiap perusahaan memiliki kebutuhan akan tenaga kerja berkualitas dan memiliki keunggulan kompetitif, hal ini membuat sebuah persaingan ketat dalam mendapatkan tenaga kerja yang berbakat. Sekarang ini, kebanyakan sumber daya manusia pada perusahaan dapat menarik atau merekrut karyawan berbakat namun masih jarang untuk membuat sebuah pemikiran baru yaitu mengembangkan dan memajemen sumber daya manusia yang telah dimiliki untuk dapat bersaing untuk keuntungan jangka panjang. Menurut Barnett .et .al (dalam Luthans 2007) sejumlah praktik telah diusulkan oleh perusahaan sebagai cara efektif untuk menarik dan mengelola tenaga kerja berbakat, termasuk didalamnya yaitu mendesain pekerjaan, gaji dan tunjangan, kesempatan untuk berkembang, dan program keseimbangan kehidupan kerja, dan lain-lain. Berdasarkan pendata dari Goodwin (dalam Luthans .et .al 2007) tindakan yang dilakukan oleh perusahaan tersebut telah menjadi hal yang umum dikalangan kompetitor dan dunia industri, seperti halnya juga dalam pelatihan dalam “*team building, decision-making,*” dan

lain-lain. Seiring berjalannya waktu dalam mencari tenaga kerja yang berbakat menjadi semakin sulit, karena banyak perusahaan saling bersaing untuk mengumpulkan sumber daya manusia. Hal ini membuat munculnya *psychological capital* yang merupakan pandangan atas kebutuhan perusahaan akan tenaga kerja yang berkualitas. Menurut Avolio (2005) persaingan ini membuat kebanyakan perusahaan tidak menyadari akan potensi penuh sumber dayanya, mereka tidak terlalu percaya akan sumber dayanya sendiri dan tidak menginvestasikan ataupun mengembangkan secara efektif.

a. Definisi *Psychological Capital*

Definisi dari *Psychological Capital* oleh (Luthans, et, al., 2007;3)

*“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 challenging tasks; (2) making a positive attribution (optimism) about succeeding now and in the future; (3) persevering toward goals and, when necessary, redirecting paths to goals (hope) in order to succeed; and (4) when beset by problems and adversity, sustaining and bouncing back and even beyond (resiliency) to attain success.”*

Definisi yang digunakan pada penelitian ini, merupakan definisi dari Luthans .et .al (2007) perkembangan psikologi positif pada individu dengan karakteristik: (1) Memiliki kepercayaan diri (*Self-efficacy*) untuk mengambil dan mengerahkan upaya yang diperlukan untuk menghadapi tugas-tugas menantang.; (2) membuat atribusi positif (*Optimism*) tentang keberhasilan di masa sekarang dan di masa depan.; (3) Fokus dalam mencapai tujuan, memiliki harapan untuk berhasil dan, jika diperlukan, mengatur ulang langkah dalam mencapai tujuan dalam rangka menuju keberhasilan (*Hope*); dan (4) ketika tertimpa dengan masalah dan kesulitan, dapat bertahan dan bahkan dapat bangkit kembali bahkan melampaui keadaan semula dalam pencapaian tujuan (*Resiliency*).

Menurut Luthans .et .al (2007) *psycap* adalah konstruk susunan positif tertinggi yang terdiri dari empat konsep segi dari *self-efficacy/confidence*, *optimism*, *hope*, dan *resiliency*. Keempat hal ini saling mempengaruhi satu sama

lain sehingga dalam pengukuran *Psychological Capital*, keempat konstruk tersebut perlu diukur sebagai satu kesatuan. Apabila *psychological capital* hanya dianalisis satu atau beberapa karakteristik saja, penelitian tersebut menjadi tidak memadai karena *psychological capital* tidak akan menjadi “*psychological capital*” apabila salah satu dari karakteristiknya tidak ada.

b. Indikator *Psychological Capital*

Berdasarkan pada definisi yang telah dijelaskan, didalam *PsyCap* terdapat 4 indikator atau bisa disebut HERO (*Hope, Self-Efficacy, Resilience, Optimism*).

1) *Self-Efficacy*

*Self-Efficacy* merupakan sebuah rasa percaya diri dalam pencapaian kesuksesan. Menurut Stajkovic & Luthans (1998;66) *Self-Efficacy*, atau bisa disebut kepercayaan diri dapat didefinisikan sebagai suatu kepercayaan atas kemampuan diri sendiri dalam memotivasi, serta mengambil langkah tepat yang dibutuhkan agar berhasil dalam menjalankan tugas tertentu pada suatu konteks.

Terdapat 5 karakteristik pada orang yang memiliki kepercayaan diri yang tinggi yaitu:

- a) Mereka memiliki target yang tinggi untuk dirinya sendiri dan memilih secara sadar untuk mengambil pekerjaan yang sulit.
- b) Mereka terbuka dan menyukai tantangan.
- c) Mereka memiliki motivasi yang tinggi.
- d) Mereka berusaha sesuai dengan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuannya.
- e) Mereka akan bertahan jika dihadapi kesulitan.

Kelima karakteristik pada individu yang memiliki kepercayaan yang tinggi memiliki kapasitas untuk berkembang dengan sendirinya dan dapat melakukan langkah yang efektif untuk pencapaian tujuan (Luthans, Youssef, Avolio 2007;38). Manusia yang memiliki rasa percaya diri yang tinggi tidak menunggu suatu tantangan untuk datang, malahan mereka menantang dirinya sendiri secara berkelanjutan dengan tantangan yang semakin tinggi dan secara sadar mencari serta bersedia untuk menyelesaikan pekerjaan yang sulit. Namun disisi lain, meragukan diri sendiri, skeptis, umpan balik yang negative, kritik, rintangan,

bahkan kegagalan yang berulang dapat mengakibatkan individu dengan kepercayaan diri yang rendah merasa hancur, namun hal ini hanya memiliki dampak kecil pada individu yang memiliki rasa kepercayaan diri yang tinggi (Bandura & Locke, 2003).

Tingkat *self-efficacy* dapat dipengaruhi oleh sebuah kesuksesan yang jarang orang menyelesaikannya, hal ini akan mempengaruhi tingkat kepercayaan diri seseorang bahwa dia telah menyelesaikan suatu hal yang belum banyak orang selesaikan. Kepercayaan diri juga dapat dipengaruhi oleh orang lain, seperti jika individu tersebut dipercaya oleh orang lain bahwa dia akan berhasil melakukannya, maka orang lain disekitar individu tersebut akan berkelanjutan untuk membujuknya bahwa dia dapat melakukannya. Individu yang memiliki rasa percaya diri yang tinggi dapat dikatakan bahwa individu tersebut memiliki pengalaman dalam pekerjaannya, karena *psycap self-efficacy* merupakan hal yang berdomain. Sebagai contoh “ seseorang yang berpengalaman dibidangnya akan sangat percaya diri pada pekerjaannya, namun ketika akan melakukan hal lain diluar pekerjaannya maka kepercayaan diri tersebut akan menurun” (Luthans, Youssef, & Avolio 2015;48).

Pada individu yang memiliki rasa kepercayaan diri yang rendah (*low self-efficacy*), pada dasarnya rasa percaya diri dapat dipengaruhi seperti yang dijelaskan sebelumnya, dan dapat dikembangkan. *Self-efficacy* atau tingkat kepercayaan diri bergantung pada beberapa faktor. Beberapa dari faktor tersebut berada dalam jangkauan kontrol diri sendiri, seperti mendapatkan pengetahuan, kemampuan, dan ketrampilan yang dapat membantu dalam pencapaian tujuan. Bahkan memiliki kehidupan yang sehat serta hubungan yang baik dengan lingkungan sekitar dapat mempengaruhi serta mengembangkan kepercayaan diri (Eden, Ganzach, Flumin-Granat, & Zignman, 2010) dalam (Luthans *et al* 2015). Pengembangan *self-efficacy* dapat dilakukan dengan cara observasi, yaitu dengan mengobservasi kolega yang memiliki pengalaman lebih banyak atau dapat mengobservasi manajernya. Observasi yang dilakukan yaitu mengamati bagaimana mereka dapat mencapai tujuannya, belajar dari saran serta umpan balik, dan mengamati mereka bekerja, bagaimana cara mereka menyelesaikan

tugasnya serta bagaimana mereka menyelesaikan masalah yang dihadapinya (Luthans, Youssef, & Avolio 2015;52).

## 2) *Hope*

*Hope* dalam kamus Bahasa Indonesia yang berarti harapan. Banyak yang berpikiran bahwa *hope* merupakan suatu angan-angan (Lopez, 2013) dalam (Luthans, Youssef, & Avolio 2015;82). Namun, pada *PsyCap* dapat didefinisikan sebagai sebuah kondisi motivasi positif yang berdasarkan rasa sukses yang didapat secara interaktif dari (1) *agency/willpower* (kekuatan keinginan) dan (2) *pathways* (perencanaan dalam pencapaian tujuan), (Snyder, Irving, & Anderson, 1991,p. 287) dalam (Luthans *et al* 2015). Menurut Synder, *hope* lebih kearah kognitif atau kondisi berpikir dimana individu mampu mengatur tujuan dan expetasi yang menantang namun realistis, dan kemudian mencapainya melalui tekad, tenaga, dan persepsinya sendiri.

*Pathways* yang disebutkan oleh Snyder merupakan pembeda utama *PsyCap hope* dari penjelasan yang digunakan pada pemakaian umum dan dari komponen *PsyCap* yang lain seperti *resilience*, *efficacy*, dan *optimism*. *Pathways* pada komponen *hope*, individu mampu secara aktif menciptakan langkah alternatif untuk mencapai tujuannya ketika langkah utama yang digunakannya terhalang (Synder, 1994a, 1995a, 2000); (Synder, Ilardi, Michael, & Cheavens, 2000); (Snyder, Rand, & Sigmon 2002). Pada akhirnya munculah perputaran yang berkelanjutan antara *agency/willpower* dan *pathways*. Secara khusus, keinginan akan memotivasi untuk mencari langkah baru, sementara kreativitas, inovasi dan akal atau pemikiran terlibat dalam pengembangan langkah baru yang dapat memicu tenaga dan keinginan, dimana akan menghasilkan sebuah *spiral of hope*. (Lopez, 2013); (Snyder, 1993, 2000, 2002).

## 3) *Optimism*

*Optimism* adalah sifat dari seseorang yang memiliki ekpetasi positif dan diinginkan pada kejadian di masa depan, ketika kebalikan dari optimis yaitu pesimis adalah seseorang yang selalu memiliki pemikiran negative dan selalu merasa yakin bahwa sesuatu kejadian yang tidak diinginkan akan terjadi (Luthans, Youssef, Avolio 2007, 87).

Berdasarkan penjelasan tersebut yang telah dikenal luas, bahwa seseorang yang memiliki pemikiran optimis akan menganggap kejadian positif yang terjadi dalam kehidupan mereka berada dalam kendalinya. Seseorang yang optimis secara tidak sadar akan menganggap secara positif setiap kejadian yang terjadi pada kehidupannya, bahkan ketika terjadi kejadian yang negative, mereka akan tetap berpikir positif bahwa kejadian tersebut akan memiliki dampak yang bagus kedepannya. Ketika seseorang yang optimis mengalami kejadian negatif, atau menghadapi situasi yang tidak diinginkan, mereka akan mengaitkannya dengan situasi sekitar, seperti mungkin terjadi kesalahpahaman dalam koordinasi ataupun kesalahan penerimaan perintah dan sebagainya. Mereka akan terus bersikap positif dan percaya diri akan masa depannya. Hal ini akan berlaku sebaliknya pada seseorang yang pesimis, bahwa setiap kejadian yang terjadi merupakan kesalahannya. Mereka terkadang tidak terlalu berpikir tentang kejadian positif yang terjadi disekitarnya, namun lebih ke kejadian negatif. Bahkan ketika sebuah kejadian positif terjadi pada dirinya, sebagai contoh seperti kenaikan pangkat, mereka yang pesimis akan berpikir bahwa kejadian tersebut hanyalah sebuah keberuntungan dan karena saingan yang lain kurang pengalaman, jadi mereka akan berpikir bahwa kejadian positif yang terjadi disekitarnya bukanlah karena dirinya sendiri.

Karyawan yang optimis dan pesimis memiliki reaksi yang sangat berbeda pada suatu perubahan. Mereka yang optimis lebih menerima perubahan, melihat kesempatan yang ada pada masa depan, dan fokus untuk mendapatkan kesempatan tersebut. Karena seorang yang optimis akan menganggap kejadian yang terjadi disekitarnya hanya bersifat sementara dan karena situasi sekitar, dan mereka tidak terlalu melibatkan perasaan seperti kurang mampu atau menyalahkan diri sendiri ketika terjadi sesuatu sehingga tidak menjadikan hal negatif yang terjadi menjadi hambatan.

#### 4) *Resiliency*

*Resiliency* merupakan criteria komponen dari PsyCap dan dapat didefinisikan sebagai suatu kapasitas atau kemampuan untuk kembali bangkit dari kesulitan, konflik, kegagalan, dan bahkan dapat meningkat pada kejadian positif,

kemajuan, dan peningkatan tanggung jawab (Luthans .et .al 2007;112). Dari perspektif psikologis klinis, *resiliency* didefinisikan sebagai suatu tingkatan fenomena yang ditandai oleh pola adaptasi positif dalam konteks kesulitan atau resiko yang signifikan (Masten, Reed 2002;75). Pada pendekatan PsyCap, *resiliency* pada penjelasan sebelumnya, definisi yang digunakan tidak hanya pada kemampuan untuk bangkit kembali dari kesulitan tetapi juga dapat lebih berkembang melebihi keadaan awal (Luthans, Youssef, Avolio 2007;116). *Resiliency* dapat dikembangkan dengan cara membangun kesadaran seseorang mengenai talenta, kemampuan dan jaringan yang dimilikinya (Luthans, Youssef, Avolio 2007).

#### 2.1.6 Komitmen Organisasi

Terlepas dari apa yang organisasi lakukan, beberapa karyawan menunjukkan komitmen organisasi yang lebih besar daripada yang lain. Penelitian telah menemukan bahwa karakteristik, sikap, dan hubungan dapat mempengaruhi lingkungan dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi.

Meyer dan Herscovitch (2001:301) mengemukakan bahwa komitmen adalah kekuatan yang mengikat seorang individu untuk suatu tindakan yang relevan dengan satu atau lebih target. Karyawan secara teori mengalami hal ini pada tiga basis, atau *mindsets: affective, normative, and continuance*, dimana menunjukkan ikatan emosional, kewajiban yang dirasakan, dan biaya yang ditanggung yang dirasakan dalam kaitannya dengan target (Allen, Meyer 1990).

##### a. Definisi Komitmen Organisasi

*Without commitment, influence is minimal, barriers are unbreachable, and passion, impact, and opportunities may be lost* (Maxwell 1999) dalam bahasa yang berarti tanpa komitmen, akan memiliki pengaruh yang kecil, halangan akan sulit untuk ditembus, dan hasrat, dampak dan kesempatan akan hilang, hal ini memiliki maksud bahwa tanpa sebuah komitmen, individu akan merasa kehilangan hasrat dalam melakukan pekerjaannya sehingga tingkat kinerja akan menurun, dengan kehilangan hasrat maka akan memunculkan dampak negatif yang dapat membuat kesempatan dalam karir kerja menghilang. Pada penelitian

awal Becker (1960) menyatakan bahwa komitmen merupakan suatu konstruk yang menjelaskan berbagai jenis perilaku yang dianggap oleh individu sebagai investasi dalam organisasi yang pada akhirnya membatasi semua tindakan dan masa depan mereka. Komitmen organisasi adalah komitmen karyawan dalam membantu mencapai tujuan dalam organisasi, dan melibatkan tingkat identifikasi karyawan, keterlibatan, dan loyalitas (Caught dan Shadur 2000), hal ini merupakan respon emosional yang dapat diukur melalui perilaku seseorang, kepercayaan, dan sikap dan dalam lingkup darimana saja dari sangat rendah hingga sangat tinggi. Luthans (2006:249) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; dan (3) keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Menurut (Mathis dan Jackson 2000) dalam (Sopiah 2008:155) memberikan definisi bahwa komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

Karyawan yang berkomitmen akan bertahan di organisasi dan bekerja secara optimal sesuai dengan tujuan organisasi. Jika seorang karyawan memiliki komitmen organisasi yang rendah, maka fokus dari karyawan tersebut akan teralihkan kepada hal lain, dan akan menyebabkan pekerjaan yang dilakukannya atau karir kedepannya pada organisasi tersebut memiliki pencapaian yang kurang maksimal, dan memiliki kemungkinan untuk keluar dari organisasi tersebut.

Allen dan Mayer (1997) mengidentifikasi tiga tipe dari komitmen organisasi: *affective, continuance, and normative*, yaitu sebagai berikut:

- 1) Komitmen Afektif terjadi ketika individu sepenuhnya merangkul tujuan dan nilai organisasi. Mereka terlibat secara emosional dengan organisasi dan merasa bertanggung jawab secara pribadi dalam pencapaian kesuksesan organisasi. Individu jenis ini biasanya menunjukkan tingginya kinerja, sikap kerja yang positif, dan keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi.
- 2) Komitmen kontinuitas terjadi ketika individu mendasarkan hubungan mereka dengan organisasi mengenai apa yang mereka terima sebagai imbalan atas usaha mereka dan apa yang akan hilang jika mereka pergi. Individu-individu

ini mengajukan upaya terbaik mereka hanya ketika imbalan sesuai dengan harapan mereka.

- 3) Komitmen Normatif terjadi ketika individu tetap memiliki sebuah organisasi berdasarkan standard perilaku atau norma sosial yang diharapkan. Orang-orang ini menghargai ketaatan, kehatia-hatian, dan formalitas. Penelitian menunjukkan bahwa mereka cenderung menampilkan sikap dan perilaku yang sama dengan mereka yang memiliki komitmen afektif.

Berdasarkan dari ketiga tipe komitmen oleh Allen dan Mayer (1997) bahwa komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara individu dengan organisasi dan memiliki implikasi yang mempengaruhi keputusan dalam menetap atau meninggalkan organisasi.

#### b. Indikator Komitmen Organisasi

Berdasarkan dari Allen dan Meyer (1997) terdapat 3 komponen dalam komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuitas dan komitmen normative.

- 1) Komitmen afektif, perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.
- 2) Komitmen kontinuitas, nilai ekonomoi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.
- 3) Komitmen normatif, kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan- alasan moral atau etis.

#### 2.1.7 Kinerja

Sumber daya manusia atau karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi aset utama pada setiap organisasi. SDM menjadi perencana, pelaksana, serta pengendali yang selalu berperan aktif dalam pencapaian tujuan organisasi. Karyawan menjadi pelaksana yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi pikiran sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Hal ini akan dapat mempengaruhi tingkatan kinerja karyawan tersebut.

#### a. Definisi Kinerja

Mangkunegara (2009:67) Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Kinerja individu memiliki relevansi tinggi untuk organisasi dan sesama individu. Menunjukkan kinerja yang tinggi ketika menyelesaikan suatu pekerjaan menghasilkan sebuah rasa kepuasan, rasa percaya diri, dan penguasaan tentang pekerjaan tersebut (Kanfer et al. 2005). Menurut Smith W. Augt (dalam Sedarmayanti 2001:50) kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Marihot Tua Efendy (2002:194) kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Berdasarkan pengertian tersebut bahwa kinerja merupakan sebuah keluaran atau *output* yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam satau periode tertentu. Kinerja menunjukkan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam organisasi, untuk menentukan apakah seorang karyawan memiliki kinerja yang baik atau tidak, dapat dilihat dari hasil pekerjaannya atau *output*. Jika hasil kerja karyawan kurang memuaskan, maka kinerja karyawan tersebut termasuk rendah. Sebaliknya, kinerja yang baik ditunjukkan oleh hasil *output* karyawan yang bagus, sehingga cenderung karyawan tersebut dapat dikatakan memiliki kinerja yang tinggi. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan maka perlu ditetapkan sejumlah kriteria pencapaian oleh organisasi, hal ini diperlukan untuk menjadi acuan dalam melihat peningkatan atau penurunan tingkat kinerja karyawan.

#### b. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui tingkatan pencapaian kinerja pada karyawan. Pengukuran merupakan upaya membandingkan kondisi riil suatu objek dan alat ukur. Pengukuran kinerja merupakan suatu yang telah dicapai oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan *input*, proses, *output*, *benefit*, maupun *impact*. Kinerja

karyawan memiliki dampak yang besar pada perkembangan organisasi, sehingga pengukuran tingkat kinerja karyawan diperlukan.

Tujuan pengukuran kinerja karyawan menurut Veithzal Rivai (2003:312) antara lain:

- 1) Mengetahui tingkat kinerja karyawan selama ini.
- 2) Pemberian imbalan yang serasi, sebagai contoh untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa dan insentif uang
- 3) Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan
- 4) Pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lainnya
- 5) Pengembangan SDM.

Menurut Dwiyanto (2002:48) pengukuran kinerja dapat dilihat dari:

- 1) Produktivitas

Produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga tingkat efektifitas pelayanan. Produktivitas dapat dilihat dari sikap karyawan, kemampuan karyawan, dan semangat kerja karyawan.

- 2) Kualitas layanan

Kualitas layanan dapat menentukan kinerja karyawan, dapat dilihat jika suatu organisasi memiliki banyak pandangan negatif dari lingkungan/masyarakat maka dapat disimpulkan bahwa pelayanan dari organisasi tersebut kurang maksimal.

- 3) Responsivitas

Responsivitas adalah kemampuan organisasi mengenali masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.

- 4) Responsibilitas

Responsibilitas menjelaskan apakah kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi.

- 5) Akuntabilitas

Akuntabilitas public menunjukkan pada berapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi public tunduk pada pejabat politik yang dipilih oleh rakyat. Dalam

konteks ini, konsep akuntabilitas publik dapat digunakan untuk melihat berapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik itu konsisten dengan kehendak masyarakat banyak.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2009:75) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas antara lain:

1) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja diukur dari jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya, dapat dikatakan bahwa kuantitas dilihat dari hasil pekerjaan karyawan yang dihasilkan. Tiap-tiap pekerjaan akan memiliki target pencapaian yang akan dicapai. Pencapaian kuantitas dianggap baik jika mencapai target atau bahkan melebihi target yang ditetapkan.

2) Kualitas kerja

Kualitas kerja dapat diukur dari ketepatan dalam bekerja, ketelitian dalam pekerjaan, dan keterampilan pekerjaan. Kualitas dapat dilihat dari hasil akhir atau *output* dari pekerjaan, semakin bagus hasil akhir maka semakin baik kualitas kerja tersebut.

3) Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan

4) Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan

## 2.2 Keterkaitan Antar Variabel

### 2.2.1 Pengaruh *Psychological Capital* Terhadap Kinerja Karyawan

*Psychological capital* yang merupakan pandangan atas kebutuhan perusahaan akan tenaga kerja yang berkualitas. Persaingan ini membuat kebanyakan perusahaan tidak menyadari akan potensi penuh sumber dayanya, mereka tidak terlalu percaya akan sumber dayanya sendiri dan tidak menginvestasikan ataupun mengembangkan secara efektif (Avolio, 2005).

Pada penelitian oleh Zaman dan Tjahjaningsih (2017) meneliti pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Kinerja Keluarga Berencana menunjukkan *Psychological Capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya semakin baik *Psychological Capital* organisasi akan meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini didukung juga oleh penelitian yang dilakukan oleh Liwanto dan Kurniawan (2015) pada PT X Bandung menunjukkan bahwa *Psychological Capital* berhubungan positif dan signifikan. *Psych*ap seseorang menjadi modal utama untuk membangun perilaku positif dalam bekerja. *PsyCap* dapat menjadi karakteristik seperti motif dan konsep diri sesuai konsep (Spencer dan Spencer 1993).

#### 2.2.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian tentang komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Apriliana et. al. (2013) meneliti pada PT. Bentara Sinergies Multifinance, Sukun Malang menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arti jika komitmen karyawan pada organisasi tinggi maka kinerja cenderung tinggi. Penelitian tersebut sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Oktavia dan Amar (2014) dengan kesimpulan bahwa pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan diPerum PERUMNAS Jakarta memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen yang tinggi akan memberikan kinerja yang tinggi.

Komitmen organisasi terbukti dapat memberikan pengaruh terhadap tingkatan kinerja seseorang. Komitmen organisasi sendiri merupakan salah satu konsep yang mendeskripsikan hubungan antara karyawan dan organisasi. Membuat karyawan merasa dibutuhkan organisasi akan membangun komitmen organisasi pada individu. Organisasi perlu menjaga dan mengelola sumberdaya manusia yang dimiliki. Dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, maka karyawan akan merasa bahwa keberadaannya diakui dan karyawan merasa mereka akan memberikan pengaruh yang baik terhadap perkembangan perusahaan sehingga hal ini akan meningkatkan komitmen

karyawan terhadap organisasi dan akan berdampak pada kinerja karyawan (Fandy Tjiptono 2003;128).

### 2.2.3 Pengaruh *Psychological Capital* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian yang dilakukan oleh Larson dan Luthans (dalam Luthans .et .al 2007) menjelaskan bahwa *Psychological Capital* dan Komitmen Organisasi memiliki korelasi yang signifikan. Dijelaskan bahwa seorang karyawan yang memiliki PsyCap yang tinggi juga akan memiliki komitmen yang tinggi pula. Kedua variable ini secara parsial juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Jadi, seorang karyawan yang memiliki kondisi *Psychological Capital* dan Komitmen Organisasi yang tinggi akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi pula.

## 2.3 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh *psychological capital* dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu merupakan gambaran dasar peneliti dalam penelitian ini. Berikut tinjauan hasil penelitian terdahulu dijelaskan sebagai berikut:

Nafei (2014) dalam penelitiannya menyatakan bahwa PsyCap memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit di EGYPT menunjukkan jika semakin tinggi PsyCap maka akan semakin mempengaruhi komitmen, dan kinerja yang meningkat pada karyawan tersebut. Jadi PsyCap sangat efektif dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Oktavia dan Amar (2014) menurut kesimpulan dari penelitiannya Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dina KOPPERINDAG Dan UMKM Kabupaten Dharmasraya yaitu komitmen kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kopperindag UMKM Kabupaten Dharmasraya. Semakin tinggi komitmen kerja yang dimiliki oleh karyawannya tentu akan meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari.

Penelitian Iwan Hanafi Liwanto dan Albert Kurniawan (2015) menunjukkan bahwa PsyCap memiliki hubungan positif dan signifikan dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan kinerja karyawan. Hubungan antara PsyCap dengan Kinerja kuat yaitu 0,652.

Pada Penelitian Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan oleh Apriliana et. al. (2013) menjelaskan bahwa penelitian yang dilakukan di PT Bentara Sinergies Multifinance Sukun Malang menunjukkan komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

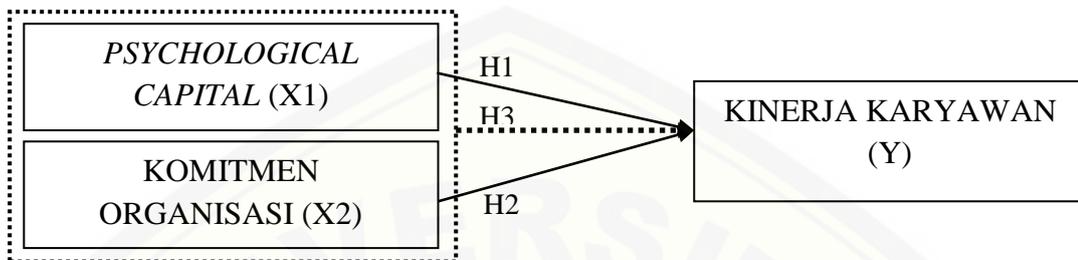
Nama Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)
<b>Wageeh Nafei (2014)</b>	<i>The Effect of Psychological Capital on Employee Attitudes and Performance: A Study on Teaching Hospital in Egypt</i>	Perilaku Karyawan (Y1), Kinerja Karyawan (Y2)	Analisis regresi berganda	Secara signifikan PsyCap (X1) memiliki pengaruh positif terhadap Perilaku Karyawan (Y1). PsyCap (X1) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y2). PsyCap (X1) memiliki pengaruh yang efektif dalam pencapaian tujuan dalam pengembangan Perilaku Karyawan (Y1) dan Kinerja Karyawan (Y2).

(a)	(b)	(c)	(d)	(e)
<b>Elsy Oktavia dan Syamsul Amar (2014)</b>	Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas KOPPERINDA G Dan UMKM Kabupaten Dharmasraya	Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), Komitmen Organisasi (X3), Kinerja Karyawan (Y1)	<i>path analysis</i>	Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y1). Budaya Organisasi (X2) juga memiliki pengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y1). Komitmen Organisasi (X3) terbukti memiliki pengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y1).
<b>Iwan Hanafi Liwarto dan Albert Kurniawan (2015)</b>	Hubungan PsyCap Dengan Kinerja Karyawan PT X Bandung	<i>Psychological Capital</i> (X1), Kinerja Karyawan (Y2)	Assosiatif	PsyCap (X1) secara keseluruhan berhubungan positif dan signifikan dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dengan kinerja individual karyawan. Hubungan antara PsyCap (X1) dengan

a	b	c	d	e
				Kinerja (Y2) kuat yaitu 0,652. PsyCap seseorang menjadi modal utama dalam membangun perilaku positif dalam bekerja.
<b>Sarrah</b>	Pengaruh	Motivasi (X1),	<i>explanatory</i>	Berdasarkan
<b>Apriliana,</b>	Motivasi Dan	Komitmen	<i>research</i>	hasil secara
<b>Djamhur</b>	Komitmen	Organisasional		parsial
<b>Hamid,</b>	Organisasional	(X2) dan		motivasi (X1)
<b>Moehammad</b>	Terhadap	Kinerja		dan komitmen
<b>Soe'oed</b>	Kinerja	Karyawan (Y)		organisasional
<b>Hakam</b>	Karyawan			(X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

## 2.4 Model Analisis

Penelitian ini akan menganalisis variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Supermarket PT X di Banyuwangi. Berikut ialah kerangka konseptual dari penelitian yang akan dilakukan:



Gambar 2.1 Model Analisis

Keterangan:

1. Simbol Garis Lurus (—):
  - a. *Psychological Capital* memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan
  - b. Komitmen Organisasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan
2. Simbol Garis Putus (....):
  - a. *Psychological Capital* dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## 2.5 Hipotesis

Hipotesis ialah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis dikatakan jawaban sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, dan belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono 2016:70).

H1 : ada pengaruh signifikan antara variabel *psychological capital* (X1) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada Supermarket X Banyuwangi.

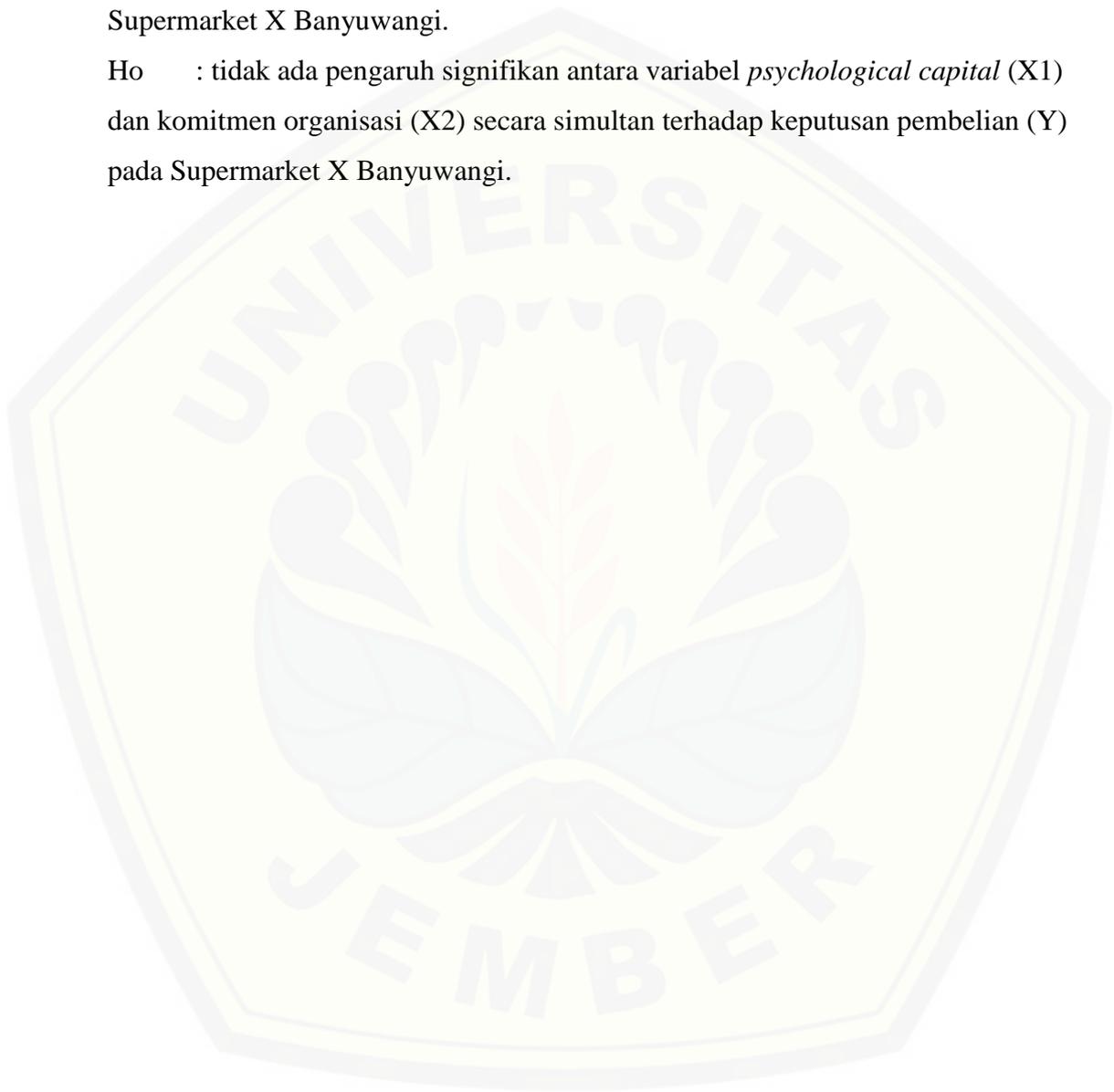
Ho : tidak ada pengaruh signifikan antara variabel *psychological capital* (X1) secara parsial terhadap kinerja karyawan X Banyuwangi.

H2 : ada pengaruh signifikan antara variabel komitmen organisasi (X2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) Supermarket X Banyuwangi.

Ho : tidak ada pengaruh signifikan antara variabel komitmen organisasi (X2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada Supermarket X Banyuwangi.

H3 : ada pengaruh signifikan antara variabel *psychological capital* (X1) dan komitmen organisasi (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) Supermarket X Banyuwangi.

Ho : tidak ada pengaruh signifikan antara variabel *psychological capital* (X1) dan komitmen organisasi (X2) secara simultan terhadap keputusan pembelian (Y) pada Supermarket X Banyuwangi.



## BAB. 3 METODE PENELITIAN

### 3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dalam melakukan penelitian. Menurut Sugiyono (2014:13) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan ini dipilih karena data yang diperoleh merupakan angka-angka dan menggunakan kuesioner sebagai pengumpul data dari responden dan melakukan pengolahan data untuk memperoleh kesimpulan. Penelitian ini akan menjelaskan pengaruh dari *Psychological Capital* dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Supermarket X Banyuwangi.

### 3.2 Populasi dan Sampel

#### 3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2016:90). Populasi pada penelitian di Supermarket X berjumlah sebanyak 120 karyawan.

#### 3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono 2016:91). Metode pengambilan sampling pada penelitian ini menggunakan rumus *Slovin* yaitu ukuran sampel merupakan perbandingan dari populasi dengan presentasi kelonggaran ketidakteelitian (Husein Umar 2011:78). Dalam penggunaan sampel ini digunakan perkiraan kesalahan sebesar 5% dengan (n) sebagai jumlah sampel dan (N) sebagai populasi yang telah ditetapkan. Rumus Slovin yang digunakan sebagai berikut:

$$n = N/(1+N.(e)^2)$$

$$n = 120/(1+120.(0.05)^2)$$

$$n = 120/1.3$$

$$n = 92.30$$

Keterangan:

n : jumlah sampel

N : populasi

e : batas toleransi eror

Berdasarkan perhitungan pada rumus slovin didapat angka 92.30 yang dibulatkan menjadi 92 karyawan yang dapat dijadikan sampel, sedangkan teknik penelitian ini menggunakan teknik *stratified random sampling*, menurut Sugiyono (2014;93) teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan bestrata secara proporsional.

### 3.3 Jenis dan Sumber Data

Data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif, sehingga sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder:

#### a. Data Primer

Data primer ialah data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Data ini harus dicari melalui narasumber atau dalam istilah teknisnya responden, yaitu orang yang dijadikan objek penelitian (Umi Narimawati 2008:98).

Data primer adalah data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi. Sumber data primer adalah responden individu, kelompok fokus, internet juga dapat menjadi sumber data primer jika kuesioner disebarkan melalui internet (Uma Sekaran, 2011). Data primer dari

penelitian ini diperoleh langsung dari pihak personalia Supermarket X Banyuwangi dan pengisian kuesioner yang dibagikan kepada responden yang menjadi karyawan pada Supermarket X Banyuwangi.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Sumber data sekunder adalah catatan atau dokumentasi perusahaan, publikasi pemerintah, analisis industri, situs web, dan lain-lain (Uma Sekaran 2011). Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari data-data dan arsip-arsip terkait pada karyawan Supermarket X Banyuwangi seperti jumlah karyawan berdasarkan posisi pada tahun 2018 dan struktur organisasi pada Supermarket X Banyuwangi. Data sekunder lainnya diperoleh dari jurnal, artikel, buku, dan sumber dari internet yang terkait dengan penelitian.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

a. Observasi

Observasi merupakan tahap awal yang dilakukan dalam penelitian melalui pengamatan terhadap objek penelitian dan mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian ini seperti data karyawan yang dapat mendukung proses penelitian.

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bias diharapkan dari responden cukup besar (Sugiyono 2016:162). Penyebaran kuesioner dilakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan tertulis kepada 120 responden karyawan Supermarket X Banyuwangi, hanya 98 kuesioner yang kembali dan 92 kuesioner yang dapat diolah lebih lanjut sesuai dengan penelitian ini.

### c. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan yaitu mengumpulkan informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan gambaran umum mengenai masalah variabel yang diteliti dengan cara mempelajari buku, jurnal, situs dan *website* yang berhubungan dengan teori dan konsep yang berkaitan dengan masalah objek yang di teliti.

### 3.5 Definisi Operasional Variabel

Variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang , atau obyek , yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain atau satu obyek dengan obyek yang lain Hatch dan Farhady (dalam Sugiyono 2016:38). Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2016:39). Definisi operasional variabel dalam penelitian ini, antara lain:

- a. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu *psychological capital* (X1). *Psychological Capital* adalah suatu keadaan psikologi positif individu yang dicirikan dengan (1) memiliki kepercayaan diri untuk melakukan dengan tujuan untuk sukses bahkan dalam pekerjaan yang menantang; (2) membuat suatu kondisi atribusi positif tentang mencapai kesuksesan sekarang dan pada masa yang akan datang; (3) tekun dalam mencapai tujuan, dan jika diperlukan dapat mengubah langkah dalam pencapaian tujuan tersebut agar mencapai kesuksesan; dan (4) ketika ditimpa oleh masalah dan kesulitan, dapat bertahan dan bahkan dapat bangkit kembali dimana kebangkitan tersebut melewati kondisi diawal sebelum menghadapi masalah tersebut dalam mencapai kesuksesan. Indikator dalam *psychological capital* antara lain:

- 1) Kepercayaan diri (*self-efficacy*)

Karyawan Supermarket X Banyuwangi memiliki kepercayaan dalam mengatasi masalah dalam pekerjaannya, walaupun belum semua karyawan memiliki kepercayaan tersebut.

- 2) Memiliki atribusi positif (*optimism*)  
Karyawan Supermarket X Banyuwangi dapat menciptakan atribusi positif dalam diri sendiri dalam menghadapi pekerjaannya.
  - 3) Fokus dalam pencapaian tujuan dan memiliki harapan untuk berhasil (*hope*)  
Karyawan pada Supermarket X Banyuwangi dapat fokus dalam pekerjaan dan fokus dalam penyelesaian permasalahan yang dihadapi untuk dapat terus bergerak maju.
  - 4) Dapat bangkit kembali ketika tertimpa kesulitan (*resiliency*)  
Karyawan Supermarket X Banyuwangi dapat menghadapi permasalahan yang dialami dalam pekerjaannya dan dapat terus bekerja sesuai tugasnya, meskipun belum semua karyawan dapat bertindak seperti ini.
- b. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu komitmen organisasi (X2). Komitmen Organisasi adalah komitmen karyawan yang membantu dalam mencapai tujuan dalam organisasi, dan melibatkan identifikasi karyawan, keterlibatan, dan loyalitas. Indikator dari komitmen organisasi antara lain:
- 1) Komitmen Afektif  
Pada Supermarket X Banyuwangi karyawan benar-benar terlibat secara emosional dengan perusahaan yang ditunjukkan dengan tingkatan karyawan yang *resign* dari pekerjaannya.
  - 2) Komitmen Kontinuitas  
Karyawan di Supermarket X Banyuwangi menerima imbalan yang sesuai dengan harapan mereka sehingga mereka bekerja dengan optimal.
  - 3) Komitmen Normatif  
Karyawan pada Supermarket X Banyuwangi bekerja sesuai pada jam kerja yang ditentukan tanpa terlambat dengan disengaja dan memberikan pelayanan yang terbaik kepada konsumen.
- c. Variabel Dependen dalam penelitian ini adalah kinerja (Y). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Indikator dari Kinerja karyawan ialah:

## 1) Kuantitas kerja

Karyawan pada Supermarket X Banyuwangi dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan ketentuan yang ada di perusahaan.

## 2) Kualitas kerja

Karyawan pada Supermarket X Banyuwangi terutama pramuniaga mengutamakan pelayanan yang diberikan kepada konsumen sesuai standard yang ada di perusahaan seperti mengucapkan salam, menanyakan member, memberi nota pembelian yang sesuai dengan pembeli.

## 3) Efisiensi pelaksanaan tugas

Karyawan pada Supermarket X Banyuwangi bekerja secara disiplin dan dapat bekerja sesuai dengan pekerjaannya.

## 4) Tanggung Jawab

Karyawan pada Supermarket X Banyuwangi bekerja sesuai dengan *shift* kerja yang ada dan bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya.

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item
(a)	(b)	(c)
<i>Psychologic al Capital (XI)</i>	1. <i>Self-efficacy</i>	1. Mampu menemukan solusi permasalahan 2. Mampu menghadapi masalah dalam pekerjaan
	2. <i>Optimism</i>	1. Bersemangat untuk mencapai target pekerjaan 2. Memiliki alternatif solusi dalam masalah
	3. <i>Hope</i>	1. Mempunyai semangat untuk sukses dalam bekerja 2. Fokus untuk dapat mencapai target kerja
	4. <i>Resiliency</i>	1. Dapat bangkit kembali setelah mendapati masalah pekerjaan yang sulit 2. Dapat melalui masa-masa sulit dalam bekerja

(a)	(b)	(c)
Komitmen Organisasi (X2)	1.Komitmen afektif	1. Permasalahan yang dialami perusahaan menjadi tanggung jawab karyawan 2. Perusahaan memiliki arti penting 3.Memiliki perasaan yang kuat terhadap perusahaan
	2.Komitmen kontinuitas	1.Berat untuk meninggalkan perusahaan meskipun ingin <i>resign</i> 2.Bertahan diperusahaan merupakan keinginan pribadi
	3.Komitmen normatif	1. Kesetiaan merupakan hal yang harus dimiliki karyawan untuk memprioritaskan perusahaan 2. Komitmen terhadap tugas & tanggungjawab yang dibebankan oleh perusahaan
Kinerja (Y1)	1.Kuantitas kerja	1.Mampu menyelesaikan pekerjaan secara efisien 2.Mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan
	2.Kualitas kerja	1.Mampu meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja 2.Dalam menyelesaikan pekerjaan, fokus terhadap kualitas
	3.Pelaksanaan tugas	1. Mampu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang direncanakan 2. Disiplin dalam bekerja
	4.Tanggung jawab	1. Tepat waktu dalam datang dan pulang 2.Memiliki rasa tanggung jawab dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya

### 3.6 Skala Pengukuran

Dalam penyusunan penelitian ini, peneliti menggunakan Skala Likert. Skala Likert umumnya digunakan untuk mengukur sikap atau respon seseorang terhadap suatu objek. Skala Likert berwujud kumpulan pertanyaan-pertanyaan sikap yang ditulis, disusun dan dianalisis sedemikian rupa sehingga respons seseorang terhadap pertanyaan tersebut dapat diberikan angka (skor) dan kemudian dapat diinterpretasikan Risnita (2012).

Skala Likert adalah sebuah tipe skala psikometri yang menggunakan angket dan menggunakan skala yang lebih luas dalam penelitian survey. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial Sugiyono (2016:107).

Pengukuran variabel dalam penelitian ini antara lain:

- 1) Sangat Benar : diberi skor 4
- 2) Benar : diberi skor 3
- 3) Tidak Benar : diberi skor 2
- 4) Sangat Tidak Benar : diberi skor 1

Skala likert dimodifikasi menggunakan 4 kategori jawaban, hal ini dilakukan untuk menghilangkan pilihan *netral* sehingga akan membuat responden menjawab pada salah satu pilihan ya ataupun tidak. Menurut Hadi (1991:19), modifikasi terhadap Skala Likert dimaksudkan untuk menghilangkan kelemahan yang terkandung dalam skala yang menggunakan 5 kategori jawaban dengan alasan sebagai berikut:

- a. Kategori *Undeciden* mempunyai arti ganda yang diartikan belum dapat member jawaban, atau *netral*, dan ragu-ragu.
- b. Munculnya jawaban ditengah akan menyebabkan kecenderungan responden menjawab ke jawaban tengah (*central tendency effect*), terutama bagi yang merasa ragu-ragu atas kecenderungan pendapat responden.

Penggunaan 4 kategori jawaban dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan jawaban yang akurat dan meminimalisir generalisasi kesalahan dengan tidak adanya jawaban netral sehingga responden akan memilih antara setuju maupun sebaliknya.

### 3.7 Uji Instrumen Data

#### 3.7.1 Uji Validitas

Validitas pada penelitian diharapkan antara hasil penelitian yang valid dan reliabel dengan instrument yang valid dan reliable. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Meteran yang valid dapat digunakan untuk mengukur panjang dengan teliti, karena meteran memang alat untuk mengukur panjang. Dengan kata lain, validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kesahihan suatu instrumen. Suatu instrument dikatakan valid jika tingkat validitasnya tinggi, begitu juga sebaliknya, dikatakan tidak valid jika tingkat validitasnya rendah Rita Puspitasari (2014). Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Product Moment* sebagai berikut:

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

Keterangan:

$r_{xy}$  = koefisien korelasi antara X dan Y

N = jumlah subyek

X = skor nilai X

Y = skor nilai Y

XY = hasil kali skor X dengan Y

X<sup>2</sup> = kuadrat skor X

Y<sup>2</sup> = kuadrat skor Y

#### 3.7.2 Uji Realibilitas

Realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu alat ukur yang merupakan alat indikator dari variabel. Suatu alat ukur dikatakan reliable handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten. Realibilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut cukup baik Suharsimi, (2006:178). Uji Reabilitas digunakan untuk menguji kemampuan suatu hasil

pengukuran relative konsisten apabila pengukurannya diulangi dua kali atau lebih Prayitno (2010:75). Alat penelitian menggunakan realibilitas metode alpha ( $\alpha$ ) yang digunakan adalah metode *Cronbach* yakni Prayitno (2010:75):

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan;

$\alpha$ = koefisien reliabilitas

r= koefisien rata-rata korelasi antar variabel

k= jumlah variabel bebas dalam persamaan

### 3.8 Metode Analisis Data

#### 3.8.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh *psychological capital* dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Y = Kinerja Karyawan

a = konstanta dari persamaan regresi

b<sub>1</sub> = koefisien regresi dari variabel X<sub>1</sub>

b<sub>2</sub> = koefisien regresi dari variabel X<sub>2</sub>

X<sub>1</sub> = variabel *psychological capital*

X<sub>2</sub> = variabel komitmen organisasi

e = error / variabel pengganggu

### 3.9 Uji Asumsi Klasik

#### 3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas menurut Ghozali (2013:67) adalah untuk mengetahui apakah variabel independen dan variabel dependen dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Sifat distribusi normal, bahwa setiap fungsi linear dari variabel-variabel yang didistribusikan secara normal. Model regresi yang baik adalah yang berdistribusi normal. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah metode *one-sample Kolmogorov-Smirnov Test*, yaitu jika nilai  $> \alpha = 0,05$  maka data berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai  $< \alpha = 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal.

#### 3.9.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah di dalam persamaan regresi terjadi gejala multikolinieritas, jika terjadi korelasi, maka terjadi masalah multikolinieritas. Gejala multikolinieritas dapat diketahui dari:

- a. Jika nilai VIF  $> 10$  atau jika nilai tolerance  $< 0,1$  maka ada multikolinieritas dalam model regresi.
- b. Jika nilai VIF  $< 10$  atau jika nilai tolerance  $> 0,1$  maka tidak ada multikolinieritas dalam model regresi.

#### 3.9.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari pengamatan ke pengamatan lain Ghozali, (2011:139). Metode yang digunakan adalah dengan mengkorelasikan nilai *absolute* residualnya dengan masing-masing variabel independen, jika nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikan  $>$  nilai  $\alpha = 0,05$  maka model tidak mengalami heteroskedastisitas.

### 3.10 Uji Hipotesis

#### 3.10.1 Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk membuktikan adakah kesignifikanan antara pengaruh *psychological capital* dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan rumus Prayitno (2010:68):

$$t = \frac{b_i}{Se(b_i)}$$

Keterangan:

t = test signifikan dengan korelasi

b<sub>i</sub> = koefisien regresi

Se (b<sub>i</sub>) = *standart error* dari koefisien korelasi

### 3.10.2 Uji R<sup>2</sup> (Koefisien Determinan)

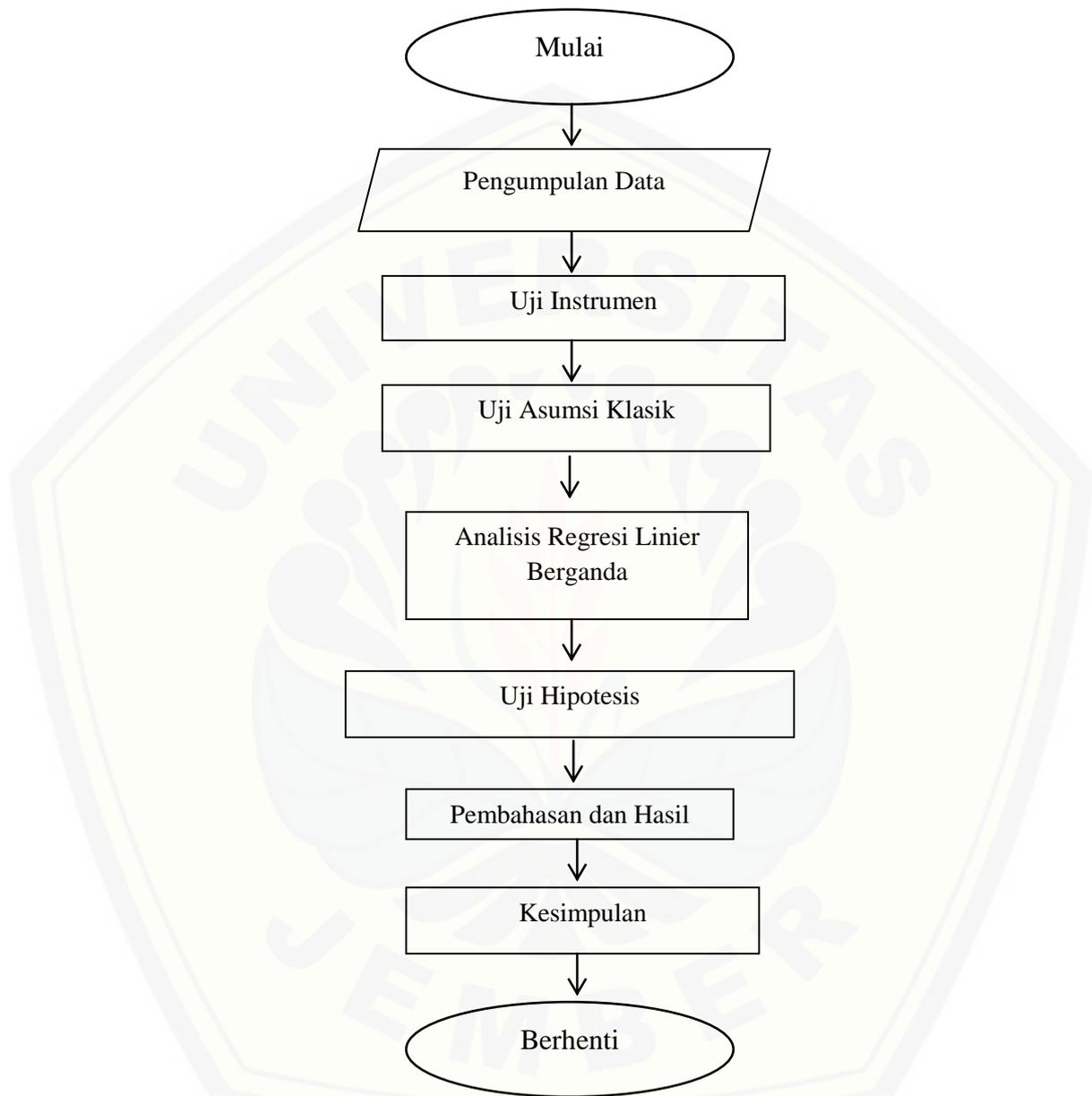
Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar prosentase pengaruh langsung variabel bebas yang semakin dekat hubungannya dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut bisa dibenarkan. Analisa determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen Prayitno (2010:66).

### 3.10.3 Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah substruktur model yang digunakan signifikan atau tidak, sehingga dapat dipastikan apakah model tersebut dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen Prayitno (2012:120). Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika uji F menghasilkan F hitung > F table atau nilai signifikan < 0,05 ( $\alpha=5\%$ ), maka variabel bebas secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

### 3.11 Kerangka Pemecahan Masalah

Kerangka pemecahan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 3.1 Kerangka Pemecah Masalah

Keterangan:

- a. Start  
Tahap awal atau persiapan sebelum melakukan penelitian
- b. Kuesioner  
Tahap penyebaran kuesioner yang diperlukan untuk mendukung penelitian
- c. Uji Instrumen  
Uji ini sebagai alat untuk mengetahui bahwa kuesioner yang dibagikan pada saat penelitian telah valid dan reliabel, jika tidak valid dan reliabel perlu dilakukan perbaikan
- d. Analisis Data  
Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda
- e. Uji Asumsi Klasik  
Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas
- f. Uji Hipotesis  
Pengujian hipotesis menggunakan beberapa macam alat yaitu uji t, uji R<sup>2</sup>, uji F hal ini dilihat untuk mengetahui pengaruh disetiap variabel yang diukur
- g. Pembahasan dan Hasil  
Tahap ini dilakukan pembahasan mengenai hasil yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan
- h. Stop  
Menunjukkan berakhirnya penelitian yang dilakukan

Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Nilai <i>Kolmogorov</i>	Keterangan
	<i>Smirnov</i>	
<i>Psychological Capital</i> ( $X_1$ )	0,193	Berdistribusi Normal
Komitmen Organisasi ( $X_2$ )	0,172	Berdistribusi Normal
Kinerja Karyawan (Y)	0,200	Berdistribusi Normal

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel tersebut, dapat diketahui bahwa nilai probabilitas atau signifikansi *Psychological Capital* ( $X_1$ ) adalah 0,193. Variable Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) adalah 0,172. dan variable Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,200. Semua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

#### 4.6.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah di dalam persamaan regresi terjadi gejala multikolinieritas, jika terjadi korelasi, maka terjadi masalah multikolonieritas. Hasil uji multikolinearitas sebagai berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	VIF	Tolerance	
<i>Psychological Capital</i> ( $X_1$ )	1,842	0,543	tidak terjadi multikolinieritas
Komitmen Organisasi ( $X_2$ )	1,842	0,543	tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : lampiran 6

Berdasarkan hasil analisis *Collinearity Statistics* yang dapat dilihat pada tabel 4.13, diketahui bahwa model tidak terjadi multikolinieritas. Hal tersebut ditandai dengan nilai VIF < 10 dan tolerance > 0,1.

#### 4.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari pengamatan ke pengamatan

lain Ghozali, (2011:139). Metode yang digunakan adalah dengan mengkorelasikan nilai *absolute* residualnya dengan masing-masing variabel independen, jika nilai probalitasnya memiliki nilai signifikan  $>$  nilai  $\alpha = 0,05$  maka model tidak mengalami heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut:

Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
<i>Psychological Capital</i> ( $X_1$ )	0,788	Tidak terjadi Heterokesdatisitas
Komitmen Organisasi ( $X_2$ )	0,472	Tidak terjadi Heterokesdatisitas

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel lebih besar dari 0,05, sehingga dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa tidak terjadi heterokesdatisitas dari persamaan yang diuji.

## 4.7 Uji Hipotesis

### 4.7.1 Uji t

Uji t digunakan untuk membuktikan adakah kesignifikanan antara pengaruh *psychological capital* dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t sebagai berikut:

Tabel 4.15 Hasil Uji t

Variabel	Sig
<i>Psychological Capital</i> ( $X_1$ )	0,000
Komitmen Organisasi ( $X_2$ )	0,000

Sumber: Lampiran 7

Berdasarkan tabel 4.15 tersebut dapat diketahui besar dari pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut :*Psychological Capital* ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 4.15 dapat dilihat bahwa Tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) dari variabel *Psychological Capital* ( $X_1$ ) adalah  $0,000 < 0,05$ , hal ini berarti *Psychological Capital* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $H_1$  diterima).

Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan Tabel 4.15 dapat dilihat bahwa Tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) dari variabel Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) adalah  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $H_2$  diterima).

#### 4.7.2 Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji apakah substruktur model yang digunakan signifikan atau tidak, sehingga dapat dipastikan apakah model tersebut dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen Prayitno (2012:120). Hasil dari uji F dapat dilihat pada Tabel 4.16 berikut :

Tabel 4.16 Hasil Uji F

Variabel	Nilai <i>Annova</i>	Sig.
Residual	75,472	0,000 <sup>b</sup>

Sumber: Lampiran 7

Berdasarkan tabel 4.16 tersebut menunjukkan bahwa model memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0.05, maka model pertama signifikan dan dapat digunakan untuk menguji hipotesis dengan tingkat kepercayaan 95%.

#### 4.7.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar prosentase pengaruh langsung variabel bebas yang semakin dekat hubungannya dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut bisa dibenarkan. Analisa determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen Prayitno (2010:66). Hasil uji  $R^2$  sebagai berikut :

Tabel 4.17 Hasil Uji R<sup>2</sup>

Variabel	R Square	Adjusted R Square
1	0,629	0,621

Sumber: Lampiran 7

Berdasarkan Tabel 4.17 menunjukkan model memiliki nilai *R Square* sebesar 0,629, hal ini berarti variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel *Psychological Capital* (X<sub>1</sub>), Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>) sebesar 62,9%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel bebas mempengaruhi 62,9% variabel terikat sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

## 4.8 Pembahasan

### 4.8.1 *Psychological Capital* Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi berganda pada Uji t terhadap hipotesis pertama (H<sub>1</sub>) menunjukkan bahwa *Psychological Capital* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,000. Hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah positif artinya semakin baik *Psychological Capital* maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat (H<sub>1</sub> diterima). Hasil tersebut diperkuat oleh jawaban responden terkait dengan variabel *Psychological Capital* dan Kinerja Karyawan dengan rata-rata memberikan jawaban benar. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin baik *Psychological Capital* maka semakin tinggi persepsi terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Iwan Hanafi Liwanto dan Albert Kurniawan (2015) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari *Psychological Capital* terhadap Kinerja Karyawan. Jadi dapat disimpulkan *Psychological Capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Supermarket X Banyuwangi berdasarkan analisis regresi linear berganda dengan nilai 0,575. Variabel *Psychological Capital* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) dari variable *Psychological*

*Capital* adalah  $0,000 < 0,05$  yang berarti *Psychological Capital* berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Supermarket X Banyuwangi.

Hasil jawaban responden terhadap indikator *self-efficacy* mayoritas menjawab benar dengan persentase sebesar 67,4% dan 70,7%. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan dalam perusahaan mampu mengatasi serta menemukan solusi pada permasalahan yang muncul pada pekerjaannya. Oleh sebab itu, hampir setiap permasalahan yang muncul dapat diatasi.

Hasil jawaban responden terhadap indikator *optimism* mayoritas menjawab benar dengan persentase sebesar 50% dan 67,4%. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki semangat dalam pencapaian target kerja dan dapat menemukan alternatif permasalahan. Oleh sebab itu, tidak perlu melibatkan atasan dalam mengatasi masalah yang ada.

Hasil jawaban responden terhadap indikator *hope* mayoritas menjawab 72,8% dan 68,5%. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki harapan tinggi dalam pekerjaan, karyawan memiliki keinginan untuk dapat sukses dalam bekerja dan fokus terhadap pekerjaan yang dihadapi. Oleh sebab itu, tingkat penjualan pada Supermarket mengalami kenaikan karena karyawan dapat fokus dalam pekerjaannya dan dapat memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Hasil jawaban responden terhadap indikator *resiliency* mayoritas menjawab 65,2% dan 50%. Hasil ini menunjukkan bahwa hanya beberapa karyawan memiliki ketahanan secara mental pada saat menghadapi permasalahan yang ada. Oleh sebab itu, perusahaan perlu melatih ketahanan mental karyawannya dalam mengatasi permasalahan dalam pekerjaan.

#### 4.8.2 Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi berganda pada Uji t terhadap hipotesis kedua ( $H_2$ ) menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,000. Hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah positif artinya semakin baik Komitmen Organisasi maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat ( $H_2$

diterima). Hasil tersebut diperkuat oleh jawaban responden terkait dengan variabel Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan dengan rata-rata memberikan jawaban benar. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin baik Komitmen Organisasi maka semakin tinggi persepsi terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Elsy Oktavia dan Syamsul Amar (2014) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Jadi dapat disimpulkan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Supermarket X Banyuwangi berdasarkan analisis regresi linear berganda dengan nilai 0,491. Variabel Komitmen Organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) dari variabel Komitmen Organisasi adalah  $0,000 < 0,05$  yang berarti Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Supermarket X Banyuwangi.

Hasil jawaban responden terhadap indikator komitmen afektif dengan jawaban terbesar yaitu 77,2%. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan berkomitmen secara emosional dengan perusahaan. Sehingga karyawan yang memiliki komitmen dalam perusahaan akan bekerja dengan penuh komitmen agar tercapainya target perusahaan.

Hasil jawaban responden terhadap indikator komitmen kontinuitas mayoritas menjawab dengan rata-rata sebesar 59,8% dan 69,6%. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan yang bertahan di perusahaan dikarenakan mereka merasa memiliki keinginan untuk bertahan.

Hasil jawaban responden terhadap indikator komitmen normative dengan mayoritas menjawab dengan rata-rata sebesar 53,3% dan 65,2%. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan berkomitmen dalam melakukan pekerjaannya dengan bekerja sesuai jam kerja dan memberikan pelayanan yang terbaik kepada konsumen.

#### 4.8.3 Pengaruh *Psychological Capital* Dan Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

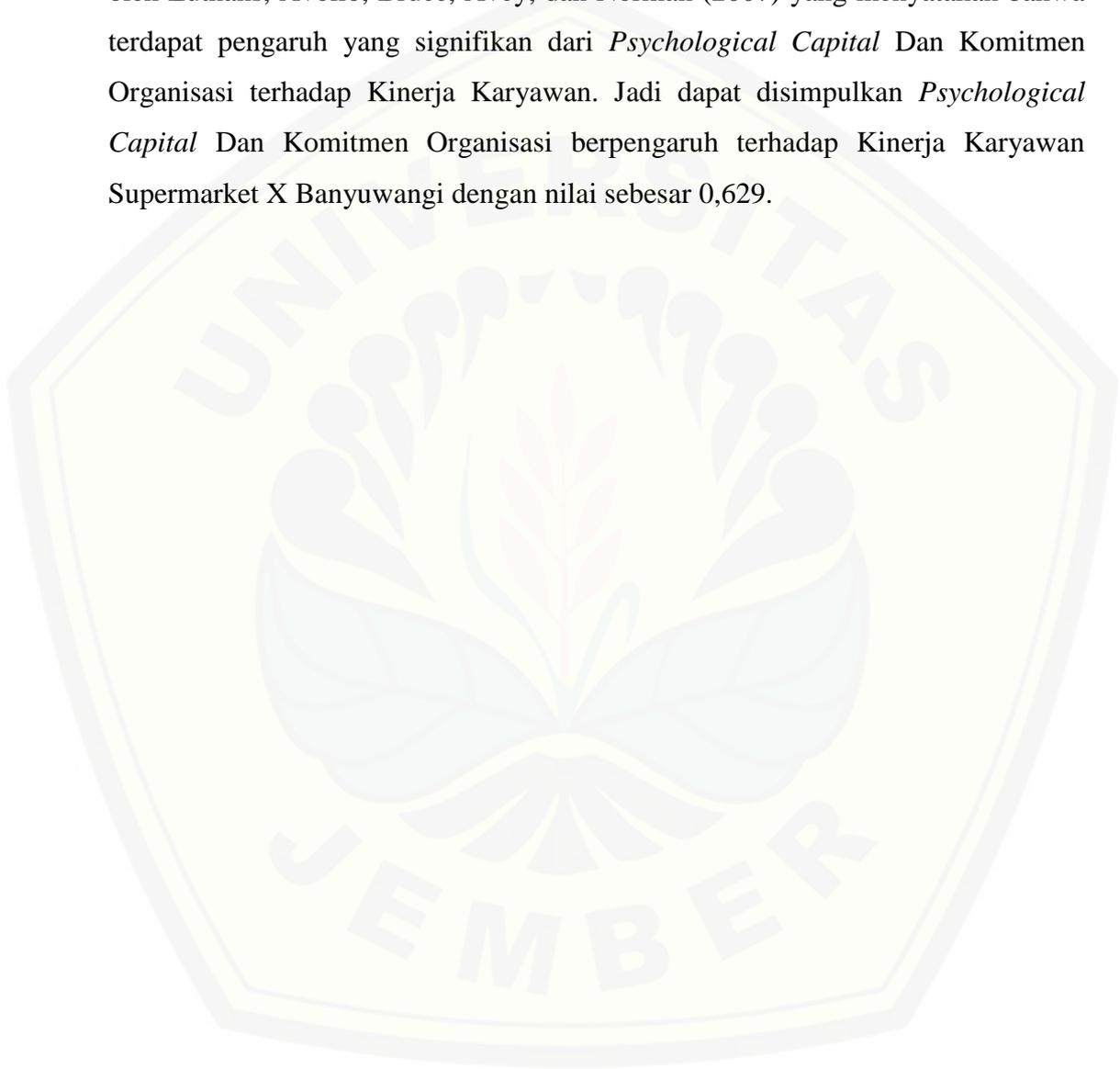
Hasil analisis regresi berganda pada Uji  $f$  terhadap hipotesis ketiga ( $H_3$ ) menunjukkan bahwa *Psychological Capital* Dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,000. Artinya semakin baik *Psychological Capital* Dan Komitmen Organisasi maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat ( $H_3$  diterima). Hasil tersebut diperkuat oleh jawaban responden terkait dengan variabel *Psychological Capital* Dan Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan dengan rata-rata memberikan jawaban benar. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin baik *Psychological Capital* Dan Komitmen Organisasi maka semakin tinggi persepsi terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil tersebut diperkuat oleh jawaban responden terkait dengan variabel *Psychological Capital* Dan Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan dengan rata-rata memberikan jawaban benar. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin baik *Psychological Capital* Dan Komitmen Organisasi maka semakin tinggi persepsi terhadap Kinerja Karyawan.

Pandangan atas kebutuhan perusahaan akan tenaga kerja yang berkualitas merupakan *psychological capital*. Persaingan ini membuat kebanyakan perusahaan tidak menyadari akan potensi penuh sumber dayanya, mereka tidak terlalu percaya akan sumber dayanya sendiri dan tidak menginvestasikan ataupun mengembangkan secara efektif (Avolio, 2005). Dengan kata lain di dukung oleh sebuah komitmen. komitmen adalah kekuatan yang mengikat seorang individu untuk suatu tindakan yang relevan dengan satu atau lebih target (Meyer dan Herscovitch, 2001:301) Karyawan secara teori mengalami hal ini pada tiga basis, atau *mindsets: affective, normative, and continuance*, dimana menunjukkan ikatan emosional, kewajiban yang dirasakan, dan biaya yang ditanggung yang dirasakan dalam kaitannya dengan target Allen, Meyer (1990). Komitmen organisasi terbukti dapat memberikan pengaruh terhadap tingkatan kinerja seseorang. Komitmen organisasi sendiri merupakan salah satu konsep yang mendeskripsikan hubungan antara karyawan dan organisasi. Membuat karyawan merasa

dibutuhkan organisasi akan membangun komitmen organisasi pada individu. sehingga hal ini akan meningkatkan *psychological capital* dan komitmen karyawan terhadap organisasi dan akan berdampak pada kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Luthans, Avolio, Bruce, Avey, dan Norman (2007) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari *Psychological Capital* Dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Jadi dapat disimpulkan *Psychological Capital* Dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Supermarket X Banyuwangi dengan nilai sebesar 0,629.



## BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah peneliti jelaskan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan distribusi frekuensi, variabel *Psychological Capital* dikategorikan baik. Hasil ini sejalan dengan pengujian regresi berganda atas pengaruh *Psychological Capital* terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hubungan yang positif signifikan. Ini membuktikan bahwa *Psychological Capital* akan meningkatkan Kinerja Karyawan Supermarket X Banyuwangi. Semakin baik *psychological capital* yang dimiliki karyawan maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan.
- b. Berdasarkan distribusi frekuensi, variabel Komitmen Organisasi dikategorikan baik. Hasil ini sejalan dengan pengujian regresi berganda atas pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hubungan yang positif signifikan. Ini membuktikan bahwa Komitmen Organisasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan Supermarket X Banyuwangi. Semakin baik komitmen organisasi yang dimiliki karyawan maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan.
- c. Berdasarkan distribusi frekuensi, variabel *Psychological Capital* dan Komitmen Organisasi dikategorikan baik. Hasil ini sejalan dengan pengujian pada Uji F atas pengaruh *Psychological Capital* dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Ini membuktikan bahwa semakin baik *Psychological Capital* dan Komitmen Organisasi maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan pada Supermarket X Banyuwangi.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh maka saran yang dapat diberikan yaitu sebagai berikut:

- a. Variabel Komitmen Organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun komitmen organisasi dalam Supermarket X memiliki nilai yang kurang dalam mempengaruhi kinerja. Pelatihan untuk dapat meningkatkan komitmen organisasi perlu diberikan oleh Supermarket X Banyuwangi agar kinerja karyawan meningkat. Komitmen Organisasi perlu dibangun agar kinerja karyawan dapat meningkat dengan cara menciptakan suasana kerja yang nyaman, memberikan insentif yang sesuai dan tepat waktu serta tidak memberi tekanan yang berlebih dalam bekerja sehingga karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan. Perusahaan juga perlu menjaga komitmen kerja dengan memberikan pelatihan agar karyawan dapat menyelesaikan dan tepat waktu dalam bekerja.

- b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lainnya untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, hal tersebut bertujuan untuk mengetahui permasalahan yang lebih kompleks yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan demi menyempurnakan hasil penelitian. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat menambah sampel dengan melakukan penelitian di instansi lainnya, hal tersebut untuk memperoleh hasil yang berbeda sebagai bahan perbandingan yang nantinya dapat digeneralisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Allen, Meyer. 1990. *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment To The Organization*. Great Britain: The British Psychological Society
- \_\_\_\_\_. 1997. *Commitment In The Workplace (Theory, Research and Application)*. London: Sage Publication
- Apriliana, Hamid, Hakam. 2013. *Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan*. Vol. 1 No. 1
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Colquitt et. al. 2009. *Organizational Behaviour Improving Performance And Commitmen In The Workplace*. New York: McGraw-Hill
- Durrah, Al-Tobasi, A'aqoulah, Ahmad. 2016. *The Impact of the Psychological Capital on Job Peformance: A Case Study on Faculty Members at Philadelphia University*. Vol 6
- Etebarian, Tavakoli, Abzari. 2012. *The Relationship Between Psychological Capital and Organizational Commitment*. Vol. 6 (14)
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- \_\_\_\_\_. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gokcen, Ayse., Cavus, Fedai, Mustafa. 2014. *Psychological Capital: Definition, Components and Effects*. Chan Shen, Department of Biostatistics, University of Texas.

- Hite, Brian. 2015. *Positive Psychological Capital, Need Satisfaction, Performance, and Well-Being in Actors and Stunt People*. Walden University
- Imam, Ali, Soo. 2017. *Psychological Capital: A Comprehensive Review and Classification*. Vol. 5 Issue 10
- Jaros, Stephen. 2015. *Meyer and Allen Model of Organizational Commitment: Measurement Issues*. The Icfal Journal of Organizational Behaviour, Vol. VI, No. 4, 2007
- Kappagoda, Othman, Alwis. 2014. *The Impact of Psychological Capital on Job Performance: Development of a Conceptual Framework*
- Koopmans, Linda. 2014. *Measuring Individual Work Performance*. The Netherlands
- Liwarto, Kurniawan. 2015. *Hubungan PsyCap dengan Kinerja Karyawan PT. X Bandung*. Vol. 14 No. 2
- Luthans, Fred. 2002. *The need for and meaning of positive organizational behaviour*. Management Department Faculty Publication. Lincoln: University of Nebraska
- \_\_\_\_\_. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: ANDI
- Luthans, Youssef. 2007. *Emerging Positive Organizational Behaviour*. Sage Publication
- \_\_\_\_\_. 2007. *Psychological Capital Developing the Human Competitive Edge*. New York: Oxford University
- \_\_\_\_\_. 2015. *Psychological Capital and Beyond*. New York: Oxford University Press
- Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosdakarya

- Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Nafei. 2015. *The Effects of Psychological Capital on Employee Attitudes and Employee Performance: A Study on Teaching Hospital in Egypt*. Vol. 10 No. 3
- Oktavia, Amar. 2014. *Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kopperindag dan UMKM Kabupaten Dharmasraya*. Vol. 2 No. 1
- Parmenter. 2010. *Key Performance Indicator*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Prayitno. 2010. *Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom
- \_\_\_\_\_. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Andi Offset
- Priyono, Marnis. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher
- Priyono. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher
- Pryce, Jessica, Jones. 2010. *Happiness at Work Maximizing Your Psychological Capital For Success*. United Kingdom: Premedia Limited
- Rivai, Veithzal. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Rita, Puspitasari. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta
- Robbins, Judge. 2013. *Organizational Behaviour*. Edisi ke 15. Pearson

- Sekaran, Uma. (2011). *Research Methods for business Edisi I and 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Starnes, B.J., Truhon, S. 2016. *A Primer on Organizational Commitment*. Milwaukee, WI: Human Development and Leadership Division, (ASQ) American Society for Quality
- Soesilowati. 2016. *Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Hero Supermarket Surabaya*. Vol. 5 No. 4
- Sonnentag, Volmer, Spychala. 2008. *Job Performance*. Sage handbook of organizational behaviour vol. 1
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- \_\_\_\_\_. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Tanuwibowo, Setiawan. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lestari Purnama Perkasa*. Vol. 3 No.2
- WeiBo, Kaur, Jun. 2010. *New Development of Organizational Commitment: A Critical Review*. Vol. 4 No. 1
- Wolowska. 2014. *Determinants of Organizational Commitment*. Vol. 8
- Zaman, Tjahjaningsih. 2017. *Pengaruh Psychological Capital dan Organizational Citizenship Behaviour Terhadap Kinerja Dimediasi oleh Kepuasan Kerja*. Vol. 24 No. 1

**Lampiran 1 Kuisisioner****KUESIONER PENELITIAN**

Kepada

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i Responden

Di Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyusunan skripsi guna memenuhi syarat penyelesaian program studi S1 Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember, maka saya memohon ketersediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk memberikan informasi dan berkenan menjawab pernyataan yang telah diberikan dalam kuesioner yang berkaitan dengan topic penelitian yang saya ajukan. Penelitian skripsi ini berjudul “Pengaruh *Psychological Capital* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada supermarket X “.

Informasi yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian skripsi ini saja. Peneliti menjamin kerahasiaan identitas pribadi dan jawaban yang diberikan oleh Bapak/Ibu/Saudara/i.

Saya sebaga peneliti mengucapkan terima kasih atas ketersediaan dan kerjasama Bapak/Ibu/Saudara/i yang berkenan untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini.

Hormat saya,

Dimas Rahmad Putranto

NIM. 140910202032

**KUESIONER****1. Identitas Responden**

Jenis Kelamin :  
Umur :  
Pendidikan Terakhir :  
Jabatan :  
Lama Kerja :

**2. Petunjuk Pengisian**

- a. Beri tanda (X) pada jawaban yang anda anggap paling sesuai dengan kondisi anda.
- b. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
- c. Adapun nilai dari jawaban tersebut adalah sebagai berikut:

Sangat Benar (SB) : 4  
Benar (B) : 3  
Tidak Benar (TB) : 2  
Sangat Tidak Benar (STB) : 1

Variabel *Psychological Capital*

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban			
		SB	B	TB	STB
1	Saya mampu menemukan solusi permasalahan				
2	Saya mampu menghadapi masalah dalam pekerjaan				
3	Saya bersemangat untuk mencapai target pekerjaan				
4	Saya memiliki berbagai alternatif solusi masalah				
5	Saya mempunyai semangat untuk sukses dalam bekerja				
6	Saya focus untuk dapat mencapai target kerja				
7	Saya mampu menghadapi masalah diperusahaan				
8	Saya dapat melalui masa-masa sulit dalam bekerja				

## Variabel Komitmen Organisasi

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban			
		SB	B	TB	STB
1	Permasalahan yang dialami perusahaan menjadi tanggungjawab				
2	Saya memiliki perasaan yang kuat terhadap perusahaan				
3	Saya tidak khawatir keluar dari perusahaan				
4	Saya berat untuk meninggalkan perusahaan				
5	Saya bertahan di perusahaan sebagai keinginan pribadi				
6	Saya setia pada perusahaan				
7	Saya komitmen terhadap tugas dan tanggung jawab yang dibebankan oleh perusahaan				

## Variabel Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban			
		SB	B	TB	STB
1	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai ketentuan perusahaan				
2	Saya mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan				
3	Saya meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja				
4	Fokus terhadap kualitas pada hasil pekerjaan				
5	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang direncanakan				
6	Saya mengutamakan disiplin dalam bekerja				
7	Saya komitmen dengan jadwal perusahaan				
8	Saya bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan				

## Lampiran 2 Rekapitulasi Kuisisioner

NO	Psychological Capital (X1)									Komitmen Organisasi (X2)								Kinerja Karyawan (Y)								
	1	2	3	4	5	6	7	8	X1	1	2	3	4	5	6	7	X2	1	2	3	4	5	6	7	8	Y
1	3	3	4	3	3	3	4	3	26	3	3	3	2	3	3	3	20	3	3	3	3	4	3	3	3	25
2	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	3	3	3	3	3	3	22	3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	2	23	2	3	3	3	3	2	3	19	3	2	3	3	3	3	4	3	24
4	3	3	4	4	2	3	4	4	27	4	4	4	3	3	4	3	25	4	4	4	4	3	4	3	4	30
5	3	2	3	3	3	2	3	3	22	1	3	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	4	4	3	26
6	3	3	4	3	3	3	4	2	25	3	3	3	3	3	2	3	20	3	2	3	3	3	3	3	3	23
7	2	3	2	3	3	3	4	3	23	3	2	2	2	2	3	2	16	3	3	2	2	3	3	3	2	21
8	4	3	4	3	3	3	4	4	28	3	3	3	4	4	4	4	25	3	4	3	3	3	3	4	4	27
9	2	3	2	2	2	1	2	2	16	2	1	1	2	4	3	4	17	2	2	1	1	2	2	3	2	15
10	4	3	4	3	3	3	4	3	27	4	3	3	4	4	4	4	26	3	4	3	3	3	3	4	4	27
11	4	3	4	3	3	3	4	3	27	3	3	3	4	4	4	4	25	3	4	3	3	3	3	4	4	27
12	4	4	4	3	3	3	4	3	28	2	3	3	4	4	4	4	24	3	4	3	3	3	3	4	4	27
13	4	3	4	3	3	3	4	3	27	2	3	3	4	4	4	4	24	3	4	3	3	3	3	4	4	27
14	2	4	2	3	1	3	4	1	20	3	3	3	2	3	4	4	22	1	3	3	3	3	3	4	4	24
15	2	3	2	3	3	3	4	3	23	2	3	3	2	3	4	4	21	3	3	3	3	3	3	4	4	26
16	4	3	4	3	1	3	4	1	23	2	3	3	4	4	3	4	23	1	3	3	3	2	4	3	4	23
17	2	3	2	3	2	3	3	3	21	3	3	3	2	4	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	2	23
18	2	3	2	4	2	4	3	4	24	2	3	3	2	4	4	3	21	4	3	3	3	4	4	4	2	27
19	3	4	4	3	3	3	1	3	24	2	3	3	3	3	3	3	20	3	1	3	3	3	3	3	3	22
20	2	2	3	1	3	1	1	1	14	2	3	3	2	2	4	3	19	1	1	3	3	2	3	4	3	20
21	3	3	3	3	3	3	1	3	22	3	3	3	3	3	3	3	21	3	1	3	3	4	3	4	3	24
22	2	1	3	1	3	2	3	4	19	3	2	2	1	3	3	3	17	2	3	2	2	3	3	3	3	21
23	2	3	3	4	3	4	3	3	25	3	4	4	3	3	4	3	24	4	3	4	4	4	4	4	3	30
24	4	3	2	1	3	3	1	3	20	3	3	3	3	3	3	3	21	3	1	3	3	3	3	3	3	22
25	2	3	2	3	1	1	3	1	16	2	1	3	3	3	4	3	19	1	3	1	3	1	3	3	3	18
26	2	3	3	3	3	3	3	3	23	2	3	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	3	3	24
27	3	3	2	3	1	1	3	3	19	3	1	3	3	3	3	1	17	1	3	1	3	1	3	3	3	18
28	3	3	3	3	2	2	3	3	22	3	2	2	3	3	4	2	19	2	3	2	2	2	3	3	3	20
29	3	3	1	3	1	1	3	4	19	2	1	3	3	3	4	1	17	1	3	1	3	2	3	3	4	20
30	3	4	3	3	3	3	3	4	26	2	3	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	1	3	3	3	22
31	4	4	4	4	4	4	4	3	31	3	4	4	4	4	4	4	27	4	4	4	4	4	4	3	4	30
32	3	3	3	3	3	3	3	4	25	3	3	3	3	3	2	3	20	3	3	3	3	3	3	3	3	24
33	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	4	3	2	3	21	4	4	4	4	3	3	3	3	28
34	3	3	3	3	3	3	2	4	24	3	3	3	3	3	3	3	21	4	3	3	4	3	3	3	2	25
35	3	3	4	3	4	3	3	4	27	3	4	3	4	4	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24
36	3	4	3	3	3	3	3	3	25	3	3	3	4	3	4	3	23	4	4	4	4	3	3	3	3	28

37	3	3	3	3	3	3	3	3	4	25	3	3	2	3	3	3	2	19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24
38	3	3	3	3	3	3	3	3	4	25	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	4	3	22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24
40	3	3	2	3	3	3	3	3	4	24	3	3	3	3	3	4	3	22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24
41	3	3	3	3	4	3	4	3	3	26	3	3	2	4	4	3	3	22	3	4	3	4	3	4	3	4	3	28
42	3	4	3	4	3	4	3	3	3	27	3	3	3	4	4	2	4	23	3	3	2	4	3	4	4	3	26	
43	3	3	3	3	3	4	3	3	3	25	3	3	3	3	3	3	4	22	3	3	3	3	3	3	3	4	3	25
44	3	4	3	4	3	3	3	3	4	27	4	3	3	4	3	2	3	22	4	4	2	3	3	4	3	3	26	
45	3	3	2	3	3	3	2	4	3	23	3	3	3	3	3	1	3	19	3	3	3	3	3	3	3	3	2	23
46	4	4	2	4	2	4	4	4	4	28	3	4	4	4	4	3	3	25	3	4	4	4	3	4	4	4	4	30
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	3	4	4	3	3	4	25	4	4	3	4	3	4	3	3	28	
48	3	3	2	3	3	3	3	2	3	22	3	3	2	3	2	2	3	18	2	3	3	3	3	3	3	3	3	23
49	4	3	4	3	4	4	3	3	3	28	4	4	4	4	3	3	3	25	4	3	3	4	4	3	4	3	28	
50	3	3	2	4	3	3	3	2	3	23	3	3	4	4	3	2	2	21	4	3	3	3	4	3	3	3	26	
51	4	4	3	4	3	3	3	3	3	27	4	3	4	4	3	3	3	24	4	4	4	4	4	4	3	3	29	
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	2	3	20	3	3	3	3	3	3	3	3	24	
53	3	3	2	3	3	3	3	3	3	23	4	4	3	4	4	3	4	26	4	4	4	4	4	4	3	3	30	
54	3	4	3	4	3	4	3	3	3	27	3	3	3	4	3	3	3	22	3	3	3	4	4	4	4	3	28	
55	3	3	2	2	2	3	3	4	3	22	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	3	24	
56	3	4	3	3	3	3	2	4	3	25	3	3	3	3	3	3	2	20	2	2	2	2	2	3	3	2	18	
57	3	3	2	3	2	4	3	1	3	21	3	3	3	3	2	2	3	19	3	3	3	3	3	2	4	3	24	
58	3	3	2	3	2	3	3	4	3	23	3	3	3	3	3	2	3	20	3	4	3	3	2	2	3	3	23	
59	3	3	2	3	3	3	3	4	3	24	3	3	3	3	3	4	3	22	3	3	3	3	3	3	2	2	22	
60	3	3	3	3	3	3	3	4	3	25	3	3	3	3	3	4	3	22	3	3	3	3	3	3	3	3	24	
61	3	3	2	3	3	3	3	3	3	23	4	3	3	4	3	4	4	25	3	3	3	4	3	2	2	3	23	
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	2	2	3	2	21	
63	3	3	2	3	3	4	3	3	3	24	4	4	3	4	3	3	3	24	3	3	2	3	3	3	4	3	24	
64	3	4	2	3	3	3	3	4	3	25	4	3	3	3	3	3	3	22	3	3	3	3	3	3	3	3	24	
65	2	4	3	3	3	4	3	3	3	25	3	3	2	3	3	3	3	20	3	4	3	4	3	4	4	3	28	
66	3	3	3	4	3	3	3	3	3	25	3	4	3	3	3	3	3	22	3	3	3	3	3	3	3	3	24	
67	3	3	3	3	3	3	3	4	3	25	3	4	3	3	4	3	3	23	3	4	4	4	3	3	3	3	27	
68	3	4	4	4	4	3	3	4	3	29	4	2	2	4	2	4	4	22	3	4	3	4	3	4	3	3	27	
69	3	3	2	3	2	2	2	4	3	21	3	3	2	3	3	4	2	20	2	2	3	2	3	2	2	2	18	
70	3	3	2	4	3	3	3	4	3	25	3	3	2	3	3	4	3	21	3	4	4	4	3	3	3	3	27	
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	3	24	
72	3	3	3	4	3	4	4	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	21	4	4	3	4	4	4	4	4	31	
73	3	4	3	4	3	4	4	3	3	28	3	3	3	3	3	3	3	21	4	4	3	4	4	4	4	4	31	
74	3	3	2	4	3	4	3	4	3	26	3	3	3	2	3	3	3	20	3	3	3	3	4	4	4	3	27	
75	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	3	24	
76	3	3	3	3	3	3	3	1	3	22	3	3	3	3	3	4	3	22	3	3	3	3	3	3	3	3	24	
77	2	2	2	3	2	2	2	4	3	19	3	3	2	2	2	3	3	18	2	3	3	2	3	3	2	2	20	

78	2	2	3	3	2	3	2	4	21	3	3	2	2	2	3	3	18	2	3	3	2	3	3	3	2	21
79	3	4	3	4	3	3	3	3	26	4	3	3	3	4	3	3	23	3	4	4	3	4	4	3	3	28
80	3	3	3	4	3	3	3	3	25	4	3	4	3	3	4	3	24	3	4	3	3	3	3	3	3	25
81	3	4	3	4	2	2	3	4	25	3	4	3	3	4	4	3	24	2	2	4	4	4	4	2	3	25
82	4	3	2	4	3	3	3	4	26	3	3	2	3	4	4	2	21	3	4	4	3	3	3	4	4	28
83	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	4	3	3	3	3	3	25
84	1	3	2	3	3	2	1	4	19	3	3	3	3	3	1	3	19	3	1	4	3	3	3	2	1	20
85	3	1	3	1	3	2	2	4	19	3	3	3	3	3	1	1	17	3	1	3	2	2	3	2	2	18
86	3	3	2	3	1	3	2	4	21	1	3	3	3	2	3	2	17	3	3	3	1	3	3	3	2	21
87	4	4	3	4	3	3	3	3	27	4	4	4	4	3	4	4	27	4	4	4	4	4	4	4	3	31
88	3	3	3	3	3	3	4	2	24	4	3	3	3	3	3	3	22	3	4	4	4	4	3	4	4	30
89	3	3	3	3	3	3	3	2	23	3	3	3	3	3	3	2	20	3	3	3	3	3	3	4	3	25
90	4	4	3	4	4	3	3	3	28	4	4	3	3	3	3	4	24	4	4	4	4	4	4	3	3	30
91	4	4	4	4	3	4	3	3	29	4	3	4	4	3	3	4	25	4	3	3	4	3	3	4	3	27
92	3	3	4	4	3	4	3	3	27	3	3	3	3	2	3	4	21	3	3	3	4	3	3	3	3	25

## Lampiran 3 Jawaban Responden

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.1	1.1	1.1
	2.00	14	15.2	15.2	16.3
	3.00	62	67.4	67.4	83.7
	4.00	15	16.3	16.3	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	2.2	2.2	2.2
	2.00	4	4.3	4.3	6.5
	3.00	65	70.7	70.7	77.2
	4.00	21	22.8	22.8	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.1	1.1	1.1
	2.00	29	31.5	31.5	32.6
	3.00	46	50.0	50.0	82.6
	4.00	16	17.4	17.4	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	4.3	4.3	4.3
	2.00	2	2.2	2.2	6.5
	3.00	62	67.4	67.4	73.9
	4.00	24	26.1	26.1	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	6	6.5	6.5	6.5
	2.00	13	14.1	14.1	20.7
	3.00	67	72.8	72.8	93.5
	4.00	6	6.5	6.5	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

**X1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	5	5.4	5.4	5.4
	2.00	8	8.7	8.7	14.1
	3.00	63	68.5	68.5	82.6
	4.00	16	17.4	17.4	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

**X1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	5	5.4	5.4	5.4
	2.00	9	9.8	9.8	15.2
	3.00	60	65.2	65.2	80.4
	4.00	18	19.6	19.6	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

**X1.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	6	6.5	6.5	6.5
	2.00	7	7.6	7.6	14.1
	3.00	46	50.0	50.0	64.1
	4.00	33	35.9	35.9	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	2.2	2.2	2.2
	2.00	13	14.1	14.1	16.3
	3.00	59	64.1	64.1	80.4
	4.00	18	19.6	19.6	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	4.3	4.3	4.3
	2.00	4	4.3	4.3	8.7
	3.00	71	77.2	77.2	85.9
	4.00	13	14.1	14.1	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.1	1.1	1.1
	2.00	13	14.1	14.1	15.2
	3.00	67	72.8	72.8	88.0
	4.00	11	12.0	12.0	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.1	1.1	1.1
	2.00	11	12.0	12.0	13.0
	3.00	55	59.8	59.8	72.8
	4.00	25	27.2	27.2	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	9	9.8	9.8	9.8
	3.00	64	69.6	69.6	79.3
	4.00	19	20.7	20.7	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

**X2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	3.3	3.3	3.3
	2.00	11	12.0	12.0	15.2
	3.00	49	53.3	53.3	68.5
	4.00	29	31.5	31.5	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

**X2.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	3.3	3.3	3.3
	2.00	9	9.8	9.8	13.0
	3.00	60	65.2	65.2	78.3
	4.00	20	21.7	21.7	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	6	6.5	6.5	6.5
	2.00	9	9.8	9.8	16.3
	3.00	59	64.1	64.1	80.4
	4.00	18	19.6	19.6	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	6	6.5	6.5	6.5
	2.00	6	6.5	6.5	13.0
	3.00	52	56.5	56.5	69.6
	4.00	28	30.4	30.4	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	4.3	4.3	4.3
	2.00	7	7.6	7.6	12.0
	3.00	63	68.5	68.5	80.4
	4.00	18	19.6	19.6	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	2.2	2.2	2.2
	2.00	8	8.7	8.7	10.9
	3.00	55	59.8	59.8	70.7
	4.00	27	29.3	29.3	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	3.3	3.3	3.3
	2.00	9	9.8	9.8	13.0
	3.00	62	67.4	67.4	80.4
	4.00	18	19.6	19.6	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	6.5	6.5	6.5
	3.00	65	70.7	70.7	77.2
	4.00	21	22.8	22.8	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	7.6	7.6	7.6
	3.00	55	59.8	59.8	67.4
	4.00	30	32.6	32.6	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.1	1.1	1.1
	2.00	14	15.2	15.2	16.3
	3.00	61	66.3	66.3	82.6
	4.00	16	17.4	17.4	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

## Lampiran 4 Uji Instrumen

## a. Uji Validitas

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1
X1.1 Pearson Correlation	1	.316**	.404**	.225*	.245*	.288**	.305**	.048	.610**
Sig. (2-tailed)		.002	.000	.031	.019	.005	.003	.652	.000
N	92	92	92	92	92	92	92	92	92
X1.2 Pearson Correlation	.316**	1	.134	.596**	.106	.386**	.213*	-.022	.575**
Sig. (2-tailed)	.002		.201	.000	.316	.000	.042	.833	.000
N	92	92	92	92	92	92	92	92	92
X1.3 Pearson Correlation	.404**	.134	1	.123	.443**	.258*	.274**	-.088	.566**
Sig. (2-tailed)	.000	.201		.244	.000	.013	.008	.405	.000
N	92	92	92	92	92	92	92	92	92
X1.4 Pearson Correlation	.225*	.596**	.123	1	.099	.485**	.373**	.118	.661**
Sig. (2-tailed)	.031	.000	.244		.350	.000	.000	.262	.000
N	92	92	92	92	92	92	92	92	92
X1.5 Pearson Correlation	.245*	.106	.443**	.099	1	.400**	.042	.140	.552**
Sig. (2-tailed)	.019	.316	.000	.350		.000	.692	.183	.000
N	92	92	92	92	92	92	92	92	92
X1.6 Pearson Correlation	.288**	.386**	.258*	.485**	.400**	1	.330**	.063	.711**
Sig. (2-tailed)	.005	.000	.013	.000	.000		.001	.548	.000
N	92	92	92	92	92	92	92	92	92
X1.7 Pearson Correlation	.305**	.213*	.274**	.373**	.042	.330**	1	-.146	.531**
Sig. (2-tailed)	.003	.042	.008	.000	.692	.001		.166	.000
N	92	92	92	92	92	92	92	92	92
X1.8 Pearson Correlation	.048	-.022	-.088	.118	.140	.063	-.146	1	.293**
Sig. (2-tailed)	.652	.833	.405	.262	.183	.548	.166		.005
N	92	92	92	92	92	92	92	92	92
X1 Pearson Correlation	.610**	.575**	.566**	.661**	.552**	.711**	.531**	.293**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.005	
N	92	92	92	92	92	92	92	92	92

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2
X2.1 Pearson Correlation	1	.306**	.244*	.307**	-.003	-.025	.174	.517**
Sig. (2-tailed)		.003	.019	.003	.975	.809	.097	.000
N	92	92	92	92	92	92	92	92
X2.2 Pearson Correlation	.306**	1	.464**	.305**	.198	-.028	.299**	.629**
Sig. (2-tailed)	.003		.000	.003	.059	.793	.004	.000
N	92	92	92	92	92	92	92	92
X2.3 Pearson Correlation	.244*	.464**	1	.413**	.126	.014	.155	.588**
Sig. (2-tailed)	.019	.000		.000	.233	.895	.140	.000
N	92	92	92	92	92	92	92	92
X2.4 Pearson Correlation	.307**	.305**	.413**	1	.333**	.010	.262*	.663**
Sig. (2-tailed)	.003	.003	.000		.001	.926	.012	.000
N	92	92	92	92	92	92	92	92
X2.5 Pearson Correlation	-.003	.198	.126	.333**	1	.182	.255*	.510**
Sig. (2-tailed)	.975	.059	.233	.001		.083	.014	.000
N	92	92	92	92	92	92	92	92
X2.6 Pearson Correlation	-.025	-.028	.014	.010	.182	1	.206*	.392**
Sig. (2-tailed)	.809	.793	.895	.926	.083		.049	.000
N	92	92	92	92	92	92	92	92
X2.7 Pearson Correlation	.174	.299**	.155	.262*	.255*	.206*	1	.616**
Sig. (2-tailed)	.097	.004	.140	.012	.014	.049		.000
N	92	92	92	92	92	92	92	92
X2 Pearson Correlation	.517**	.629**	.588**	.663**	.510**	.392**	.616**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	92	92	92	92	92	92	92	92

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Correlations

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y
Y.1 Pearson Correlation	1	.378**	.528**	.495**	.609**	.268**	.194	.000	.699**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.010	.063	1.000	.000
N	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Y.2 Pearson Correlation	.378**	1	.263*	.445**	.227*	.304**	.273**	.477**	.676**
Sig. (2-tailed)	.000		.011	.000	.030	.003	.009	.000	.000
N	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Y.3 Pearson Correlation	.528**	.263*	1	.504**	.574**	.237*	.035	.107	.644**
Sig. (2-tailed)	.000	.011		.000	.000	.023	.741	.309	.000
N	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Y.4 Pearson Correlation	.495**	.445**	.504**	1	.416**	.461**	.260*	.404**	.774**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.012	.000	.000
N	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Y.5 Pearson Correlation	.609**	.227*	.574**	.416**	1	.405**	.265*	.110	.700**
Sig. (2-tailed)	.000	.030	.000	.000		.000	.011	.297	.000
N	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Y.6 Pearson Correlation	.268**	.304**	.237*	.461**	.405**	1	.262*	.277**	.591**
Sig. (2-tailed)	.010	.003	.023	.000	.000		.012	.008	.000
N	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Y.7 Pearson Correlation	.194	.273**	.035	.260*	.265*	.262*	1	.522**	.520**
Sig. (2-tailed)	.063	.009	.741	.012	.011	.012		.000	.000
N	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Y.8 Pearson Correlation	.000	.477**	.107	.404**	.110	.277**	.522**	1	.543**
Sig. (2-tailed)	1.000	.000	.309	.000	.297	.008	.000		.000
N	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Y Pearson Correlation	.699**	.676**	.644**	.774**	.700**	.591**	.520**	.543**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	92	92	92	92	92	92	92	92	92

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**b. Uji Reliabilitas**

X1

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.728	9

X2

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.724	8

Y

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.759	9

## Lampiran 5 Analisis Regresi Linier Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 <sup>a</sup>	.629	.621	2.09851

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	664.718	2	332.359	75.472	.000 <sup>b</sup>
	Residual	391.935	89	4.404		
	Total	1056.652	91			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.404	2.025		.200	.842
	X1	.575	.099	.510	5.825	.000
	X2	.491	.122	.353	4.033	.000

a. Dependent Variable: Y

## Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	Y
N		92	92	92
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	24.0326	21.4022	24.7174
	Std. Deviation	3.02535	2.45424	3.40757
Most Extreme Differences	Absolute	.137	.121	.123
	Positive	.081	.121	.105
	Negative	-.137	-.087	-.123
Test Statistic		.137	.121	.123
Asymp. Sig. (2-tailed)		.193 <sup>c</sup>	.172 <sup>c</sup>	.200

- a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.

### b. Uji Multikolinearitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.404	2.025		.200	.842		
	X1	.575	.099	.510	5.825	.000	.543	1.842
	X2	.491	.122	.353	4.033	.000	.543	1.842

- a. Dependent Variable: Y

**c. Uji Heteroskedastisitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.144	1.208		.119	.905
	X1	.016	.059	.038	.270	.788
	X2	.052	.073	.103	.723	.472

a. Dependent Variable: RES\_2

**Lampiran 7 Uji Hipotesis**

**a. Uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.404	2.025		.200	.842
	X1	.575	.099	.510	5.825	.000
	X2	.491	.122	.353	4.033	.000

a. Dependent Variable: Y

**b. Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	664.718	2	332.359	75.472	.000 <sup>b</sup>
	Residual	391.935	89	4.404		
	Total	1056.652	91			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

**c. Uji Koefisienan Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 <sup>a</sup>	.629	.621	2.09851

a. Predictors: (Constant), X2, X1

## Lampiran 8 Rtabel

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081