

Psikologi_HUBUNGAN ANTARA
PSYCHOLOGICAL CAPITAL
DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI PADA PEGAWAI
LEMBAGA PEMBINAAN KHUSUS
ANAK KLAS 1 KUTOARJO

by Putri Aulia Ravendita 212303086

Submission date: 15-Aug-2025 02:34PM (UTC+0700)

Submission ID: 2729909956

File name: SKRIPSI_PUTRI_MAU_ACC_YUDISIUM_1_-_Copy.docx (344.95K)

Word count: 12701

Character count: 80914

**HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI PADA PEGAWAI LEMBAGA
PEMBINAAN KHUSUS ANAK KLAS 1 KUTOARJO**

SKRIPSI



Disusun oleh:

Putri Aulia Ravendita

212303086

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS EKONOMI DAN SOSIAL
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA**

2025

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

⁶ Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas 1 Kutoarjo merupakan tempat bagi warga binaan atau anak binaan dalam melaksanakan pembinaan (Suandika & Wirasatya, 2021). LPKA Kelas 1 Kutoarjo memiliki peran penting untuk menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, sekaligus merehabilitasi narapidana agar dapat kembali berintegrasi secara positif di masyarakat. Lubis (2023) menjelaskan mengenai peran lapas adalah membina individu melalui sistem pemasyarakatan dengan tujuan untuk melaksanakan pemidanaan secara menyeluruh, yaitu melalui pembinaan dan pemulihan serta fungsi peran individu dalam masyarakat. Tugas dan tanggung jawab ¹⁰ pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas 1 Kutoarjo sangat kompleks, meliputi aspek pengawasan, pembinaan, hingga pemberian layanan psikososial bagi narapidana (Radina, Arpandi, & Baihaqi, 2024).

Suatu organisasi seperti ⁹ Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas 1 Kutoarjo tidak akan berfungsi tanpa sumber daya manusianya. Berjalannya suatu lembaga bersumber dari keterlibatan manusia didalamnya. Pegawai pemasyarakatan, sebagai sumber daya manusia, memegang peranan krusial dalam kelancaran pelaksanaan program pemasyarakatan yang telah dirancang dengan cermat. Petugas pemasyarakatan dapat dianggap sebagai garda terdepan dalam pengelolaan pemasyarakatan, agar proses dan tanggung jawab yang

diemban oleh Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas 1 Kutoarjo berjalan sebagaimana yang diharapkan (Yunarsih & Wibowo, 2024).

Hal yang dapat dilakukan oleh Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas 1 Kutoarjo untuk memastikan kelangsungan hidup dan kesetiaan pada pegawai yaitu dengan memberikan keterikatan emosional antara pegawai dengan Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas 1 Kutoarjo. Dari segi ini, keterikatan emosional dapat disebut dengan komitmen organisasi. Pada penelitian Hendriyanto, Budiarto & Chamariyah (2023) menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah suatu kondisi di mana pegawai memiliki kesetiaan dan keterikatan emosional pada tujuan dan nilai-nilai organisasi.

Penelitian yang dijelaskan oleh Permata dan Kusmiyanti (2022) bahwa kurangnya komitmen yang dimiliki oleh para pegawai dapat memunculkan berbagai sikap negatif dalam melaksanakan tugas, seperti bekerja dengan lamban, tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, datang terlambat, sering mengeluh tentang tanggung jawab yang diberikan, hingga mogok kerja. Perilaku-perilaku ini tidak hanya mengganggu kelancaran operasional sehari-hari, tetapi juga memberikan dampak yang signifikan terhadap perkembangan pekerjaan dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Akibatnya, organisasi dapat menghadapi hambatan dalam meningkatkan produktivitas, menciptakan inovasi, atau bersaing secara efektif di lingkungan kerja yang kompetitif.

Proses observasi dan wawancara awal yang dilaksanakan oleh peneliti antara Juli hingga Agustus 2024, menghasilkan bahwa sebagian Pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas 1 Kutoarjo mengalami keterlambatan dalam kehadiran, baik pegawai baru maupun pegawai lama pada proses observasi. Hasil wawancara dengan dua orang pegawai menunjukkan bahwa faktor keterlambatan tersebut sangat bervariasi, meliputi faktor cuaca, masalah personal, serta keadaan lainnya. Selain itu, hasil wawancara awal dengan salah satu anak binaan yang berinisial B mengungkapkan adanya aktivitas merokok yang dilakukan oleh anak binaan, meskipun merokok seharusnya dilarang di dalam lapas. Menurut keterangan anak binaan, aktivitas merokok ini dianggap sebagai bentuk *reward* atas usaha yang telah dilakukan, yang diberikan oleh pegawai.

Di samping keterlambatan kehadiran pegawai dan aktivitas merokok, terdapat juga kelalaian dari pegawai yang berdampak pada hasil kerja yang kurang optimal. Contohnya, saat pengisian data diri anak binaan untuk pemberian remisi pada perayaan Hari Kemerdekaan Indonesia. Dari hasil observasi yang dilakukan, anak binaan tersebut menunjukkan raut wajah kaget dan kecewa. Anak binaan tersebut seharusnya sudah bisa bebas pada tahun 2024, namun dikarenakan kejadian tersebut, masa bebas harus mundur hingga tahun 2025. Lebih lanjut, peneliti juga mengamati bahwa masih terdapat beberapa pegawai yang tidak mematuhi aturan yang telah ditentukan oleh pihak Lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas 1 Kutoarjo, seperti tidak memakai

seragam kerja yang telah ditentukan. Temuan ini diperoleh selama peneliti melakukan magang pada bulan Juli hingga Agustus 2024 serta dilakukan pengamatan tambahan pada tanggal 26 Maret 2025.

Data yang telah diperoleh peneliti di atas, didukung oleh pengamatan yang dilakukan oleh Ziskind dan Wibowo (2023) para pegawai yang bertugas di Rumah Tahanan Negara Kelas 1A Surakarta cenderung terlibat dalam pelanggaran disiplin ringan, yang meliputi keterlambatan dalam hadir ke kantor serta ketidakjelasan alasan ketidakhadiran. Di samping itu, terdapat beberapa oknum pegawai yang tidak berada di dalam kantor selama jam operasional kerja yang telah ditetapkan.

Menurut Marasabessy, Jannang dan Rajak (2022) yang menyatakan bahwa setelah melakukan observasi awal terdapat pegawai Lembaga Pemasayarakatan Kelas IIA Ternate kepada Narapidana, mengenai pembinaan seperti halnya perlakuan yang diberikan pegawai terhadap Narapidana yang masih kasar dan bertindak semaunya. Selain itu, beberapa pegawai yang bekerja belum optimal sesuai dengan standart operasional prosedur yang ditetapkan di Lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas 1 Kutoarjo IIA Ternate.

Selain penjelasan permasalahan di atas, terdapat faktor yang mempengaruhi pegawai memiliki komitmen yang tinggi atau rendah. Rendah tingginya komitmen organisasi dapat dilihat dari masa kerja pegawai. Pegawai baru yang sudah bekerja kurang dari 3 tahun berdasarkan pada penelitian Ayuni dan Khoirunnisa (2021) memiliki komitmen organisasi yang rendah sedangkan

pegawai yang telah mengabdikan selama lebih dari tiga tahun memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Rendahnya komitmen organisasi ini disebabkan oleh minimnya rasa memiliki pegawai terhadap instansi, yang tercermin dari sikap pegawai yang kurang membanggakan instansi di hadapan orang lain. Selain itu, ketidaksesuaian antara peraturan instansi dan nilai-nilai atau kebiasaan yang telah diinternalisasikan oleh pegawai menyebabkan mereka ²¹ kurang berhati-hati dan waspada saat menjalankan tugas di dalam perusahaan. Hal ini membuat pegawai kurang dalam memberikan kinerja yang maksimal untuk perusahaan.

Penjelasan mengenai Lembaga Masyarakat di atas, serta data yang terkumpul melalui observasi dan wawancara oleh peneliti mengungkapkan bahwa ¹¹ faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pegawai adalah faktor personal yang kurang berkembang dalam diri pegawai. Faktor personal ini dapat berupa kepribadian pegawai, rasa optimis, usia, masa kerja, tingkat pendidikan, keterlibatan kerja dan lainnya. Meyer dan Allen (1997) ³⁷ menjelaskan mengenai faktor komitmen organisasi seperti faktor pribadi, faktor organisasi kepedulian terhadap kepentingan pegawai atau kepemilikan pegawai dan faktor nonorganization. Faktor-faktor ini yang mengikat pegawai dengan organisasi tempat mereka bekerja. Ketika faktor-faktor ini ada dalam diri pegawai maka akan memunculkan komitmen organisasi yang tinggi.

Menurut Ulfa dan Heryadi (2020) menyatakan bahwa peran komitmen organisasi sangatlah penting bagi seorang pegawai, jika pegawai tidak memiliki komitmen atau komitmennya berada pada tingkat rendah, maka tugas yang

dikerjakan tidak akan optimal, dan pegawai tidak akan memiliki rasa cinta terhadap organisasi, sehingga tujuan dan harapan organisasi tidak akan terwujud. Oleh karena itu, jika faktor komitmen ini tidak terdapat dalam diri pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi yang ada pada pegawai tersebut rendah atau kurang. Rendahnya faktor personal yang dimiliki pegawai ini dapat diakibatkan dari rendahnya *Psychological Capital* yang dimiliki oleh pegawai.

Menurut Sulistianingrum dan Mulyana (2024) menyatakan salah satu faktor yang berpotensi memengaruhi komitmen organisasi adalah *Psychological Capital*. *Psychological Capital* adalah kondisi psikologis positif yang mencakup empat dimensi utama: kepercayaan diri (*self-efficacy*), optimis (*Optimism*), harapan (*Hope*), dan ketahanan (*resilience*) (Luthans, Yousef, & Avolio, 2007). Pegawai dengan *Psychological Capital* yang tinggi cenderung lebih mampu menghadapi stres, beradaptasi dengan perubahan, serta memiliki pandangan positif terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

Penelitian Sulistianingrum dan Mulyana (2024) mengindikasikan bahwa adanya hubungan positif antara *Psychological Capital* dengan komitmen organisasi yang termasuk kedalam kategori kuat. Hal ini berarti bahwa peningkatan *Psychological Capital* yang dimiliki pegawai akan diikuti oleh peningkatan komitmen organisasi, dan sebaliknya. Pada penelitian ini menunjukkan dimensi *Optimism* termasuk kedalam skor rendah dan dimensi *efficacy* termasuk kedalam skor tertinggi. Sehingga untuk meningkatkan

komitmen organisasi maka dilakukan dengan meningkatkan modal psikologi yang dimiliki terutama dimensi *Optimism*.

Berdasarkan uraian di atas, LPKA Klas 1 Kutoarjo memiliki peran penting dalam rehabilitasi narapidana, di mana kinerja pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan Lembaga. Observasi awal menunjukkan rendahnya komitmen pegawai, yang berdampak negatif pada operasional. Dengan fokus pada *Psychological Capital*, penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana faktor ini dapat meningkatkan komitmen organisasi, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan mendukung tujuan rehabilitasi. Kontribusi penelitian ini diproyeksikan akan memperkaya pengembangan strategi pembinaan pegawai.

B. Tujuan Penelitian

Fokus penelitian ini adalah mengidentifikasi adanya hubungan antara *Psychological Capital* dengan komitmen organisasi pada pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas 1 Kutoarjo.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Kontribusi dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan teoritik serta mampu menambah sumbangan data bagi bidang ilmu psikologi, terkhusus bagi psikologi industri dan organisasi terkait variabel *Psychological Capital* dan komitmen organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Manfaat bagi peneliti

- 1) Mampu memberikan kesempatan peneliti untuk menambah wawasan serta melatih peneliti untuk menerapkan ilmu yang diterima selama perkuliahan sesuai dengan kondisi lapangan
- 2) Melatih peneliti untuk dapat berpikir kritis dalam mengidentifikasi dan penanganan permasalahan terkait sejauh mana *Psychological Capital* ada dalam diri pegawai di Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas 1 Kutoarjo.

b. Manfaat bagi Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas 1 Kutoarjo

- 1) Hasil dari penelitian ini dapat membantu Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas 1 Kutoarjo dalam mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan pegawai
- 2) Hasil dari penelitian ini dapat membantu Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas 1 Kutoarjo dalam pengembangan sumber daya manusia seperti pelatihan, program kesehatan mental atau peningkatan kondisi kerja

c. Manfaat bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini diharapkan mampu menyumbangkan informasi tambahan bagi penelitian berikutnya yang memiliki ketertarikan pada variabel *Psychological Capital* dan komitmen organisasi pada lingkungan kerja Lembaga pemerintah.

D. Keaslian Penelitian

Penelitian tentang *Psychological Capital* dan hubungannya dengan komitmen organisasi telah banyak dilakukan sebelumnya. Namun, berdasarkan hasil telaah literatur yang dilakukan, topik serupa dengan fokus penelitian ini masih jarang dibahas.

Tabel 1. 1 Keaslian Penelitian

Penulis & Tahun	Variabel	Metode & Alat Ukur	Subjek
Aqueena, Butarbutar, Siahaan dan Butarbutar (2024)	<i>workplace well-being</i> pada variabel dependen <i>Psychological Capital</i> menjadi variabel independen.	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode regresi linear sederhana untuk menganalisis data. Penggunaan skala <i>Likert</i> guna mengukur kedua variabel. Pengumpulan data menggunakan 2 skala yaitu skala <i>Workplace Well-Being</i> dengan	Populasi yang digunakan sebanyak 120 orang, dengan sampel 110 pegawai PT. Pelabuhan Indonesia Regional dengan menggunakan metode <i>simple random sampling</i> .

		<i>Psychological Capital.</i>	
Dambuk dan Harsono (2022)	Komitmen organisasi Meyer dan Allen (1990). pada variabel dependen dan <i>Psychological Capital</i> Luthans dan Avolio (2007) pada variabel independen.	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif 2 skala yaitu skala <i>Psychological Capital</i> Luthans dan Avolio (2007) dan komitmen organisasi <i>Three-Component Model (TCM) Employee Commitment Survey</i> Meyer dan Allen (1990). Analisis data menggunakan regresi linear. Teknik sampling yang digunakan adalah total sampling.	Subjek yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan di PT Asuransi Allianz Life Indonesia cabang Kota Malang dengan jumlah 55 karyawan.
Esterina, Kusuma, dan Hanum, (2024)	Kinerja pegawai Luthans et al. (2004) sebagai variabel dependen serta <i>Psychological Capital</i> Luthans, Youssef, dan Avolio (2007) dan <i>workplace well-being</i> Page (2005) sebagai variabel independen	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi berganda. Alat ukur yang digunakan pada variabel psycap diadaptasi dari PCQ-24 (<i>Psychological Capital</i> Questionnaire) Pada variabel <i>Workplace Well-Being</i> Diukur menggunakan <i>Workplace Well-Being Index</i> (WWBI).	Subjek pada penelitian ini adalah pegawai LPKA Klas 1 Kutoarjo, dengan sampel yang digunakan berjumlah 42 pegawai LPKA Klas 1 Kutoarjo.

		Sedangkan pada variabel kinerja pegawai mengadaptasi skala dari penelitian Febriyanti (2023) dengan 5 item.	
Juniartika, Kurniawan, dan Utami (2023)	<i>Work Engagement</i> jadi variabel dependen dan <i>Psychological Capital</i> jadi variabel independen	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini adalah skala <i>Psychological Capital</i> dan <i>Work Engagement</i> yang diuji validitas dan reliabilitasnya. Pengambilan sampel menggunakan metode Proportional Sampling.	Subjek yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan pada masing-masing Divisi Bank X Pusat Sumatera dengan jumlah 248 orang. Sampel yang digunakan berjumlah 150 karyawan yang berasal dari 13 divisi.
Maharani dan Herwanto (2023)	<i>Psychological Capital</i> dari Luthans, Youssef dan Avolio (2007) sebagai variabel independen, serta Komitmen Organisasi dari Allen dan Meyer (1990) sebagai variabel dependen.	Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini yaitu skala <i>Psychological Capital Questionnaire</i> (PCQ) dan <i>Organizational Commitment Questuonnaire</i> (OCQ)	Subjek penelitian ini menggunakan 225 karyawan Kopersi Rimba Mutiara Bansa Riau.
Ovinda, Saragih, dan Prasetyo (2024)	Kinerja karyawan sebagai variabel dependen dan <i>Psychological Capital</i> sebagai variabel independen.	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional. Teknik pengambilan sampel itu purposive sampling. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini	Subjek penelitian ini adalah 56 karyawan yang bekerja di Info Service Center pada bidang pekerjaan marketing.

		adalah skala <i>Psychological Capital</i> dan program data kinerja	
Putri dan Despiana (2024)	<i>Psychological Capital</i> Luthan dkk (2007) dan <i>Organizational Commitment</i> dari Meyer dkkk (2004)	Alat ukur yang digunakan oleh peneliti pada penelitian ini adalah Skala TCM <i>Employee Commitment Survey</i> dan <i>Psychology Capital Questionnaire</i> (PCQ)	Subjek penelitian ini menggunakan anggota HMPS (Himpunan Mahasiswa Program Studi) kultas Ushuluddin dan Pemikiran Islam di Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang dengan total populasi 245 orang, dengan sampel yang diambil 137 orang anggota HMPS.
Sintia dan Arisandy (2024)	<i>Work Engagement</i> jadi variabel dependen dan <i>Psychological Capital</i> jadi variabel independen	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Alat ukur yang digunakan adalah skala <i>Work Engagement</i> dan skala <i>Psychological Capital</i> . Skala yang digunakan adalah skala <i>Likert</i> .	Subjek pada penelitian ini adalah karyawan PT. Jakabaring Sport City Kota Palembang. Sampel yang digunakan berjumlah 78 karyawan.
Sulistianing rum dan Mulyana (2024)	Modal psikologis dari Luthans, Youssef, dan Avolio (2007) sebagai variabel independent, serta Komitmen dari organisasi Meyer dan Allen	Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner yang terdiri dari skala modal psikologis dan skala komitmen organisasi.	Subjek pada penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten X yang berstatus sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN)

	(1991) sebagai variabel dependen		yang berjumlah 46 pegawai.
Theodora dan Ratnaningsih (2018)	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> sebagai variabel independen dan <i>Psychological Capital</i> sebagai variabel independen	Penelitian metode kuantitatif. Alat ukur yang digunakan skala <i>Psychological Capital</i> dari Luthans, Yousef Dan Avolio (2007) dan skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Organ dkk (2006). Metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah analisis regresi sederhana.	Pramuniaga PT. X cabang Tangerang merupakan subjek pada penelitian ini, dengan sampel yang digunakan 66 orang pramuniaga.
Wardani, Qurniawati, dan Putra (2019)	Komitmen organisasional sebagai variabel dependen (Allen & Meyer, 1990) dan <i>Psychological Capital Luthans dkk</i> dan <i>organizational citizenship behavior</i> sebagai variabel independen (Organ, 1997).	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini adalah skala <i>Psychological Capital</i> , <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB), dan Komitmen Organisasi.	Subjek penelitian ini adalah karyawan yang masuk kedalam kelompok generasi Z dengan jumlah sampel sebanyak 310 karyawan.

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya, ada ketidaksamaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti antara lain sebagai berikut:

1. Keaslian Topik

Berdasarkan penelitian terdahulu, banyak penelitian yang telah menggunakan topik yang sama dengan peneliti. Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Dambuk dan Harsono (2022) dengan Komitmen organisasi Meyer dan Allen (1990) pada variabel dependen dan *Psychological Capital* Luthans dan Avolio (2007) pada variabel independen. Penelitian lain yang memiliki topik yang sama terdapat pada penelitian Maharani dan Herwanto (2023) dengan *Psychological Capital* dari Luthans, Youssef dan Avolio (2007) sebagai variabel independen, serta Komitmen Organisasi dari Allen dan Meyer (1990) sebagai variabel dependen.

Selain itu penelitian Putri dan Despiana (2024) memiliki topik yang sama yaitu *Psychological Capital* Luthan dkk (2007) dan *Organizational Commitment* dari Meyer dkkk (2004). Penelitian Sulistianingrum dan Mulyana (2024) juga menggunakan Modal psikologis dari Luthans, Youssef, dan Avolio (2007) sebagai variabel independent, serta Komitmen organisasi dari Meyer dan Allen (1991) sebagai variabel dependen.

2. Keaslian Teori

Teori yang digunakan pada penelitian ini untuk variabel komitmen organisasi adalah teori dari Meyer and Allen (1997) sedangkan untuk

variabel *Psychological Capital* menggunakan teori dari Luthans, Yousef dan Avolio (2007).

3. Keaslian Alat Ukur

Penelitian ini berlandaskan pada penggunaan instrument yang telah dimodifikasi skala *Organizational Commitment Questionnaire* 43 (OCQ-43) dari Ayuni dan Khoirunnisa (2021). Alat ukur *Psychological Capital* mengkonstruksi skala *Psychological Capital Questionnaire* 23 (PCQ-23) dari (Manurung, Damaris, & Wimbaningrum, 2017).

4. Keaslian Subjek Penelitian

Keaslian subjek penelitian ini menggunakan pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas 1 Kutoarjo di Jawa Tengah dengan kriteria Pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas 1 Kutoarjo yang sudah bekerja minimal 3 tahun.

Berdasarkan hasil keaslian penelitian, peneliti akan melakukan penelitian lebih lanjut yang baru dan penelitian ini bersifat asli pada subjek dikarenakan adanya pembeda dengan penelitian sebelumnya, dimana pada penelitian sebelumnya banyak dilakukan pada organisasi swasta. Meskipun demikian, penelitian ini memfokuskan pada organisasi pemerintahan, sehingga penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat kedepannya.

¹⁴ BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel yakni variabel komitmen organisasi dan *Psychological Capital*. Variabel dalam penelitian ini ⁸ adalah:

1. Variabel Terikat (Y): Komitmen Organisasi

2. Variabel Bebas (X): *Psychological Capital*

B. Definisi Operasional

1. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan aspek psikologis dimana individu secara sadar ingin bergabung, saat bergabung, ingin meninggalkan organisasi dengan segala pertimbangan serta keyakinan terhadap keputusan untuk terus mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Proses bertahan atau tidaknya individu dalam organisasi tersebut dampak dari kemampuan penyesuaian diri individu terhadap aturan yang berlaku dalam organisasi. Dalam penelitian yang akan dilakukan, komitmen organisasi menggunakan 3 aspek yaitu aspek ⁵¹ komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif yang dikemukakan oleh Meyer dan Allen (1997).

³ 2. *Psychological Capital*

Psychological Capital adalah modal yang dimiliki seseorang kaitannya dengan psikologis individu terhadap suatu hal dengan menggunakan kemampuan diri, mengontrol harapan diri, ketahanan diri serta sikap optimis pada individu untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi dengan menggunakan kepercayaan diri yang dimiliki individu tersebut guna mencapai pencapaian yang diinginkan. Peneliti memodifikasi skala *Psychological Capital* dari Luthans, Yousef dan Avolio (2007) dengan aspek yang digunakan yaitu *Hope, self-efficacy, resilience, dan Optimism* untuk mengukur *Psychological Capital* pada pegawai.

C. Subjek Penelitian

¹³ Teknik sampling yang diterapkan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan pendekatan *sampling* total dan *purposive sampling*. Teknik pengambilan sampel yang melibatkan seluruh anggota populasi dengan adanya kriteria pada subjek (Sugiyono, 2024). Populasi dalam penelitian ini mencakup ¹⁶ wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu, yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dianalisis dan diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2022). Dalam konteks ini, populasi penelitian adalah seluruh pegawai di Lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas 1 Kutoarjo yang terletak di Jawa Tengah. Sementara itu, ⁷⁹ sampel merupakan bagian dari populasi tersebut (Sugiyono, 2024), ³⁷ di mana

sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas 1 Kutoarjo.

1. Pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas 1 Kutoarjo
2. Laki-laki dan perempuan di Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas 1 Kutoarjo
3. Sudah bekerja minimal 3 tahun di Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas 1 Kutoarjo.

D. Metode Pengumpulan Data

Skala merupakan metode pengumpulan data yang diterapkan oleh peneliti dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono (2024) adalah kesepakatan ini berfungsi sebagai pedoman dalam menentukan skala alat ukur, sehingga memungkinkan perolehan data data kuantitatif selama proses pengukuran. Skala ini didistribusikan menggunakan *google form* guna memudahkan akses dan pengisian yang akan dilakukan, serta mempermudah pengolahan data yang dilakukan. Skala yang digunakan akan didistribusikan kepada pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas 1 Kutoarjo, yang diharapkan mengisi link skala tersebut.

Skala *Likert* diaplikasikan oleh peneliti dalam penelitian ini. Skala *Likert* dengan dua indikator pernyataan yaitu pernyataan mendukung (*favorable*) dan pernyataan tidak mendukung (*unfavorable*) dengan menetapkan 5 kategori jawaban (Sugiyono, 2024).

⁵ Tabel 3.1 Skor Skala Likert

Kategori	Pernyataan	
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat Sesuai (SS)	5	1
Sesuai (S)	4	2
Ragu-ragu	3	3
Tidak Sesuai (TS)	2	4
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	5

Skala yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari skala komitmen organisasi dan skala *Psychological Capital*. Berikut ini penjelasan dari dua skala pada penelitian ini yaitu:

²⁹ 1. Skala Komitmen Organisasi

Penelitian ini menggunakan alat ukur skala komitmen organisasi yang dimodifikasi dari Ayuni dan Khoirunnisa (2021) yang dikemukakan oleh Meyer dan Allen (1997). Aitem yang digunakan pada penelitian ini dikembangkan dari setiap indikator yang dihasilkan dari aspek komitmen organisasi. Oleh karenanya, aitem-aitem yang telah disusun akan sesuai dengan konstruk yang diukur oleh alat tersebut. Sebelum pelaksanaan uji coba, komitmen organisasi akan melewati uji validitas menggunakan aiken's V.

Skala yang digunakan merupakan skala yang telah dimodifikasi pada aitemnya dari Ayuni dan Khoirunnisa (2021). Hal ini menyesuaikan dengan penelitian yang akan diteliti yaitu pada subjek penelitiannya.

Dengan aitem *favorable* yang berjumlah 19 dan aitem *unfavorable* berjumlah 24 dengan total keseluruhan aitem berjumlah 43

45 aitem.

Tabel 3.2 *Blueprint* Komitmen Organisasi

No	Aspek	Indikator	No Aitem		Jumlah
			F	UF	
1	Komitmen Afektif	Merasa menjadi bagian dari instansi	1,2,3	4,5,6	6
		Memiliki antusias untuk membangun karir di instansi	7,8,9	10,11,12	6
		Memahami dan membantu instansi untuk mencapai tujuan tersebut	13,14	15	3
		Adanya kesesuaian antara nilai pribadi dengan nilai perusahaan	16,17	18,19	4
2	Komitmen Berkelanjutan	Merasa akan merugi jika keluar dari instansi	20	21,22,23,24,25	6
		Bekerja di instansi menjadi suatu kebutuhan	26	27,28	3
3	Komitmen Normatif	Bekerja di instansi adalah kewajiban moral	29	30	2
		Kewajiban untuk memberikan kinerja yang terbaik	31,32,33	34,35,36	6
		Loyalitas terhadap instansi	37,38,39	40,41,42,43	7
Total					43

43
2. Skala *Psychological Capital*

Skala *Psychological Capital* yang dikonstruksi pada penelitian ini adalah skala *Psychological Capital* yang dikembangkan oleh Manurung,

Damaris, dan Wimbaningrum (2017). Konstruk ini dilakukan untuk menyesuaikan subjek yang digunakan oleh peneliti yaitu pada pegawai LPKA. Skala *Psychological Capital* ini terdiri dari 4 dimensi antara lain : *self-efficacy, Hope, Optimism* dan *resilience* dengan aitem yang dibuat sebanyak 48 aitem dengan

³ Tabel 3.3 Blue Print *Psychological Capital*

No	Dimensi	Indikator	No Aitem		Jumlah Bobot
			Favorable	Unfavorabel	
1.	<i>Hope</i>	Keyakinan untuk mencapai tujuan	1, 2	3, 4	4
		Rencana untuk mencapai tujuan	5, 6	7, 8	4
		Kemampuan mengatasi rintangan	9,10	11, 12	4
2.	<i>Self-Efficacy</i>	Keyakinan kemampuan diri	13, 14	15, 16	4
		Belajar dari pengalaman	17, 18	19, 20	4
		Berani mencoba hal baru	21, 22	23, 24	4
3.	<i>Resiliency</i>	Bangkit dari kegagalan	25, 26	27, 28	4
		Tetap tenang dalam kesulitan	29, 30	31,32	4
		Kemampuan beradaptasi	33, 34	35, 36	4
4.	<i>Optimism</i>	Pandangan positif ke depan	37, 38	39, 40	4
		Sisi positif dalam masalah	41, 42	43, 44	4
		Harapan dan keyakinan hasil baik	45, 46	47, 48	4

Total	4	12	24	24	48	100%
--------------	----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-------------

E. ⁶⁹Metode Analisis Data

Proses analisis data dimulai setelah tahap pengumpulan seluruh data selesai (Sugiyono, 2022). Analisis statistik diterapkan pada data kuantitatif yang terkumpul dalam penelitian. Peneliti menggunakan statistik inferensial parametrik. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis menggunakan perangkat statistik ¹⁴ dengan bantuan software SPSS (*Statistical Product And Service Solution*) versi 20 for windows. Peneliti menggunakan analisis korelasi pada penelitian ini. Menurut Sugiyono (2024) korelasi produk ⁴ moment digunakan untuk menganalisis keterkaitan antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen.

Analisis korelasi *product moment* ⁴ digunakan dalam penelitian ini guna mengetahui kecenderungan hubungan antara dua variabel (Budiwanto, 2017) yaitu hubungan variabel *Psychological Capital* dengan komitmen organisasi. Proses analisis ini mencakup pengujian asumsi klasik dan uji korelasi product momen. Pengujian ⁶⁶ asumsi klasik meliputi uji normalitas dan uji linearitas. Dilanjutkan oleh pengujian hipotesis pada penelitian ini. Berikut ini tahapan yang akan dilakukan untuk menganalisis data:

1. Uji Asumsi
 - a. Uji Normalitas

Nasrum (2018) menyatakan bahwa asumsi data perlu ²⁰ diuji untuk menentukan apakah data empirik yang diperoleh di lapangan mengikuti distribusi teoritik tertentu, dalam hal ini adalah distribusi normal. Data dikatakan normal ketika sebaran distribusi skor kedua variabel yang memiliki kurva normal dengan lonceng (Hadi, 2017). Kurva normal selalu membentuk lonceng yang simetri menghadap ke bawah (Budiwanto, 2017). ⁶¹ Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan metode kolomogorov-Smirnov, mengingat jumlah responden yang digunakan ⁸⁷ dalam penelitian ini lebih dari 50, ⁵⁶ dengan bantuan perangkat lunak SPSS (*Statistical Product And Service Solution*) versi 22 untuk windows. Uji *Shapiro-Wilk* digunakan untuk menguji apakah distribusi sampel berbeda dari distribusi normal. Kriteria yang diterapkan adalah nilai signifikansi (sig) > ¹ 0,05 yang menunjukkan bahwa H0 diterima, sehingga data tersebut terdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Peneliti menerapkan metode uji linearitas dengan ⁸ bantuan perangkat lunak SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi *20 for windows*. Menurut Agustin dan Permatasari (2020) menyatakan bahwa ¹³ uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel atau lebih yang akan diuji memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas

adalah jika nilai $\text{sig} > 0,05$ pada *Deviation from Linearity*, maka hubungan antara variabel (X) dan (Y) dapat dianggap linear (Agustin & Permatasari, 2020).

2. Uji Hipotesis

Setelah melakukan uji asumsi pada variabel komitmen organisasi (Y) dan *Psychological Capital* (X), peneliti melakukan uji hipotesis. Menurut Agustin dan Permatasari (2020) menyatakan bahwa uji hipotesis adalah uji untuk menemukan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Peneliti menggunakan metode korelasi *Pearson Product Moment* untuk penelitian ini. Standar yang digunakan untuk menguji hipotesis pada penelitian ini sebesar $> 0,05$ (Azwar, 2022). Metode ini digunakan untuk mengetahui hubungan variabel dependen (komitmen organisasi) dengan variabel independent (*Psychological Capital*) terdistribusi dengan normal.

F. Kredibilitas

Menurut Sugiyono (2024) instrumen yang baik (berupa instrumen test maupun nontest) harus valid dan reliabel.

1. Validitas

Validitas merujuk pada sejauh mana instrument tersebut benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur (objek yang dituju) (Azwar, 2023). Menurut Sugiyono (2024) instrument yang valid harus memiliki validitas baik internal dan eksternal. Validitas eksternal adalah kriteria

yang berada didalam instrument yang disusun berdasarkan fakta dilapangan. Sedangkan validitas internal adalah instrument yang dikembangkan berdasarkan teori yang relevan. Penggunaan validitas internal ini digunakan untuk instrument yang nontest yang gunanya untuk mengukur sikap, cukup menggunakan validitas isi. ³⁴ Semakin tinggi validitas suatu instrument, makin baik instrument itu untuk digunakan,

Menurut Azwar (2018) uji validitas isi ²⁷ dilakukan untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan benar-benar sesuai. Validitas isi mengacu pada kesesuaian alat ukur dengan tujuan yang hendak diukur. Jika aitem yang mencapai koefisien validitas sebesar 0,50 dapat dikatakan bahwa validitas isinya memuaskan atau dapat diterima (Azwar, 2023). Untuk mengukur validitas isi dilakukan perhitungan menggunakan Aiken's V yang dirumuskan ¹⁸ sebagai berikut:

$$\text{Rumus : } V = \frac{\sum S}{n(C-1)}$$

Ket :

$$S = R - Lo$$

V = indeks Aiken

S = skor yang diberikan oleh rater (penilai) dikurangi dengan skor paling rendah

R = skor yang diberikan oleh rater

Lo = skor penilaian terendah (1)

C = skor penilaian tertinggi (5)

n = jumlah rater

2. Reliabilitas³

Reliabilitas adalah ketetapan atau konsistensi hasil ukur, yang memiliki makna kecermatan pengukuran. Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitasnya (r_{xx}) yang angkanya berada dalam rentang dari 0 sampai dengan 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya (Azwar, 2023). Sugiyono (2024) menyatakan bahwa reliabilitas¹¹ adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung nilai *corrected item-total correlation* (RIT) untuk masing-masing aitem, dengan standar $RIT \geq 0.30$ (Sugiyono, 2024). Item yang memenuhi kriteria tersebut kemudian diuji reliabilitas keseluruhannya menggunakan *Alpha Cronbach 'S* dengan batas minimal $\alpha \geq 0.80$ (Azwar, 2018)¹ dengan bantuan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 20 for windows⁷⁶

G. Rancangan Penelitian¹⁴

1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode korelasi. Menurut Sugiyono (2024) korelasi *produk moment* digunakan untuk menguji hubungan satu variabel independen dengan satu variabel

dependen. Tujuan penggunaan metode ini untuk mengetahui hubungan sebab akibat dari variabel yang digunakan yaitu hubungan antara Psychological Capital dengan komitmen organisasi pada pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas I Kutoarjo.

⁴⁴ 2. Prosedur Penelitian

a. Tahap Persiapan

Pada tahap persiapan, hal pertama yang dilakukan adalah merumuskan masalah penelitian, seperti mengidentifikasi variabel yang akan diteliti, menganalisis keterkaitan antar variabel dan menyusun kerangka teori yang relevan. Setelahnya, peneliti mengumpulkan informasi terkait dengan subjek yang akan diteliti yang sesuai dengan kriteria dari berbagai sumber yang digunakan yaitu, buku, jurnal dan artikel. Kemudian peneliti memilih subjek sesuai dengan kriteria penelitian serta menyiapkan alat yang akan digunakan untuk penelitian seperti menyiapkan skala yang akan digunakan.

b. Tahap Pelaksanaan

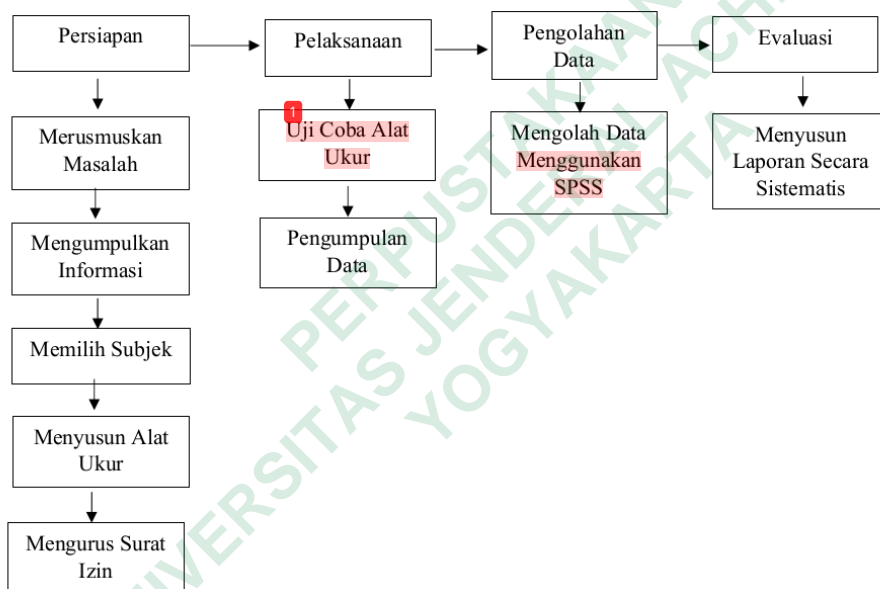
Pada tahap ini, peneliti menggunakan Google Form untuk proses pengumpulan data. Sebelumnya dilakukan pengujian terlebih dahulu pada pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas I Kutoarjo untuk menilai validitas dan reliabilitas skala yang digunakan.

¹⁶ c. Tahap Pengolahan Data

Pada tahap pengolahan data, peneliti menggunakan bantuan alat statistik dengan bantuan SPSS (*Statistical Product And Service Solution*) versi 20 for windows. Setelahnya, menginterpretasikan hasil yang telah didapatkan dari hasil analisis korelasi tersebut. Proses ini dilakukan secara objektif dan sesuai dengan hasil analisis yang diperoleh oleh peneliti.

d. Tahap Evaluasi

Tahap akhir yang dilakukan oleh peneliti yaitu dengan menyusun laopran penelitian yang disusun secara sistematis, jelas dan rinci. Kemudian, adanya kesimpulan serta saran berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan.



PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA

BAB IV

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Orientasi Kacah dan Persiapan

1. Orientasi Kacah Penelitian

Menentukan tempat yang akan diteliti menjadi langkah awal dalam proses penelitian ini. Hal ini bertujuan untuk mengetahui gambaran secara singkat mengenai kesesuaian karakteristik subjek dan partisipan yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan. Pelaksanaan pada penelitian ini bertempat di Lembaga Pembinaan Khusus Anak (LPKA) Klas 1 Kutoarjo, Jawa Tengah. Lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas 1 Kutoarjo berada pada Kecamatan Kutoarjo, Kabupaten Purworejo, Provinsi Jawa Tengah. LPKA Klas 1 Kutoarjo sendiri berada dibawah naungan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan (KEMENIMIPAS) melalui Direktorat Jenderal Pemasarakatan (DITJENPAS) Jawa Tengah.

Lembaga Pembinaan Khusus Anak merupakan tempat bagi warga binaan atau anak binaan dalam melaksanakan pembinaan (Suandika & Wirasatya, 2021). Tugas dan tanggung jawab pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas 1 Kutoarjo sangat kompleks, meliputi aspek pengawasan, pembinaan, hingga pemberian layanan psikososial bagi narapidana (Radina, Arpandi, & Baihaqi, 2024). Lembaga Pembinaan

Khusus Anak Klas 1 Kutoarjo memiliki daya tampung sebesar 60 anak binaan. Akan tetapi, fakta di lapangan menemukan ada sekitar 120 anak ⁹ binaan yang terdapat di LPKA Klas 1 Kutoarjo dengan rentang usia 14-18 tahun.

Hal ini tidak sebanding dengan jumlah pegawai yang terdapat di LPKA Klas 1 Kutoarjo. Sekitar 46 pegawai yang terdapat di LPKA Klas 1 Kutoarjo dengan rata-rata sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Para pegawai yang terdapat di ¹⁷ LPKA Klas 1 Kutoarjo memiliki rentang ¹⁷ umur 20 tahun hingga lebih dari 55 tahun.

Penentuan tempat pada penelitian ini sejalan dengan karakteristik subjek yaitu ¹⁰ pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak (LPKA) Klas 1 Kutoarjo. Peneliti menggunakan seluruh pegawai ¹⁰ Lembaga Pembinaan Khusus Anak (LPKA) Klas 1 Kutoarjo dengan kriteria tertentu seperti ¹⁰ pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas 1 Kutoarjo, berjenis kelamin laki-laki dan perempuan ⁶ di LPKA Klas 1 Kutoarjo, sudah bekerja minimal 3 tahun ⁶ di LPKA Klas 1 Kutoarjo.

Selama proses orientasi, peneliti berkomunikasi dan berkoordinasi dengan pihak LPKA untuk mendapatkan izin serta informasi mengenai subjek yang akan diteliti dan prosedur pengumpulan data. Penelitian ini dilaksanakan dari 19-21 Juli 2025 dengan ⁶⁸ menggunakan *google form* yang

disebarluaskan melalui media sosial WhatsApp serta penyebaran skala dengan menggunakan *paper*.

a. Persiapan Administrasi

Pelaksanaan penelitian ini telah memperoleh izin dari Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasarakatan Yogyakarta yang dibuktikan dengan turunnya surat izin dengan nomor WP.14.HK.01.04.1676 yang ditujukan untuk uji keterbacaan serta uji coba aitem yang bertempat di LPKA Kelas II Yogyakarta. Dalam pengambilan data utama peneliti juga telah memperoleh izin dengan Nomor WP.13.HK.01.04-378 dari Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasarakatan Jawa Tengah dalam proses pengambilan data bertempat di LPKA Klas 1 Kutoarjo. Surat izin yang diajukan kepada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasarakatan baik di Yogyakarta maupun Jawa Tengah ini dibuat berdasarkan surat permohonan dari Program Studi Psikologi Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta.

Saat akan melakukan uji keterbacaan dan juga uji coba aitem di LPKA Kelas II Yogyakarta, peneliti tidak melakukan pemaparan terkait proposal penelitian yang akan diteliti. Akan tetapi, pada pelaksanaan pengambilan data di LPKA Klas I Kutoarjo peneliti melakukan pemaparan proposal penelitian kepada pihak LPKA Klas I Kutoarjo.

Tujuan dari pemaparan ini untuk menginformasikan terkait tujuan serta teknis pelaksanaan penelitian agar proses ini berjalan sesuai dengan regulasi di LPKA Klas 1 Kutoarjo. Setelah penelitian ini memperoleh persetujuan, maka dilakukannya proses pengambilan data. Pengambilan data dilaksanakan melalui media daring yaitu melalui *google form* yang disebarakan melalui grup WhatsApp para pegawai.

1
b. Persiapan Alat Ukur

Persiapan alat ukur dilakukan dengan mencari skala yang sesuai dengan tujuan penelitian. Setelah mendapatkan skala yang dibuthkan peneliti memodifikasi dan juga mengkonstruk alat ukur yang tekah didapatkan. Skala yang digunakan untuk menjadi alat ukur pada penelitian ini antara lain skala *Psychological Capital* dan juga skala komitmen organisasi:

1) Komitmen Organisasi

Skala komitmen organisasi, dimodifikasi dari Ayuni dan Khoirunnisa (2021) berdasarkan aspek Meyer and Allen (1997) yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Skala komitmen organisasi terdiri dari 43 aitem pernyataan dengan 19 aitem *favorable* dan 24 aitem *unfavorable*. Kriteria penilaian jawaban skala adalah Sangat Tidak Sesuai (STS) memiliki skor 1, Tidak Sesuai (TS) memiliki skor 2, Ragu-Ragu

(RR) memiliki skor 3, Sesuai (S) memiliki skor 4 dan Sangat Sesuai (SS) memiliki skor 5.

2) *Psychological Capital*

Skala *Psychological Capital*, mengkonstruksi skala yang dikembangkan oleh Manurung, Damaris, dan Wimbaningrum (2017) berdasarkan dimensi dari Luthans dkk (2007) yang terdiri dari *Hope*, *optimis*, *Resiliency*, dan *self-efficacy*. Skala *Psychological Capital* ini terdiri dari 48 item pernyataan dengan 24 *favorable* dan 24 *unfavorable*. Kriteria penilaian jawaban skala adalah Sangat Tidak Sesuai (STS) memiliki skor 1, Tidak Sesuai (TS) memiliki skor 2, Ragu-Ragu (RR) memiliki skor 3, Sesuai (S) memiliki skor 4 dan Sangat Sesuai (SS) memiliki skor 5.

c. Uji Coba Alat Ukur Penelitian

Sebelum dilakukan pengambilan data, dilakukan uji instrument guna memastikan bahwa skala yang akan digunakan memiliki validitas dan reliabilitas. Pertama peneliti melakukan uji validitas terhadap indikator dan item pada 10 rater. Sepuluh rater ini memiliki latar belakang pendidikan di bidang psikologi, yang terdiri dari satu dosen dan sembilan lulusan sarjana psikologi. Proses penilaian dilakukan dalam periode 13 Juni 2025 hingga 20 Juni 2025.

Tahap kedua, peneliti melakukan uji keterbacaan untuk skala *Psychological Capital* dengan menggunakan 10 rater pada pegawai LPKA Kelas II Yogyakarta pada tanggal 15-18 Juli 2025. Tahap ketiga, melakukan uji coba aitem yang dilaksanakan pada pegawai LPKA Kelas II Yogyakarta berjumlah 40 orang pada tanggal 15-18 Juli 2025.

d. Hasil ⁷¹ Validitas Dan Reliabilitas

Hasil dari pengujian dan analisis alat ukur diantaranya:

1) Komitmen Organisasi

Peneliti melakukan uji validitas dengan melibatkan 10 ahli (expert) dan menganalisis data menggunakan Aiken's V lebih dari 0,70.

Tabel 4. 1 Uji Validitas Aitem Skala Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	V	Keterangan
1	Saya merasa memiliki andil dan kontribusi dalam kemajuan instansi	0.85	Valid
2	⁸³ Instansi ini memiliki arti dan nilai yang sangat besar bagi diri saya	0.825	Valid
3	Saya dengan bangga menceritakan instansi ini kepada orang lain	0.875	Valid
4	Saya merasa kurang terlibat dalam kegiatan instansi ini	0.85	Valid
5	Instansi saat ini kurang memberikan arti penting bagi saya pribadi	0.85	Valid
6	Menjadi bagian di dalam instansi ini menambah tanggung jawab	0.825	Valid
7	Saya senang dapat mengembangkan keterampilan saya di instansi	0.85	Valid

8	Instansi saat ini adalah tempat yang tepat untuk saya berkembang	0.875	Valid
9	Mengembangkan prestasi saya di instansi ini adalah hal terbaik untuk saya	0.825	Valid
10	Saya merasa kemajuan dan perkembangan diri saat bekerja di instansi ini kurang penting.	0.85	Valid
11	Mengejar prestasi di instansi saat ini hanya akan membuang-buang waktu	0.85	Valid
12	Saya kurang tertarik untuk mencapai prestasi kerja di instansi ini.	0.875	Valid
13	Saya mengerti mengenai target yang akan dicapai oleh instansi	0.925	Valid
14	Saya mengerahkan seluruh tenaga saya untuk turut membantu instansi dalam mencapai tujuannya	0.875	Valid
15	Saya kurang menghiraukan apa yang menjadi tujuan instansi.	0.875	Valid
16	Saya dapat menerima peraturan yang ditetapkan oleh instansi	0.825	Valid
17	Saya dapat mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh instansi karena sesuai dengan kebiasaan saya	0.825	Valid
18	Saya bekerja di dalam instansi dengan peraturan yang saya buat sendiri	0.75	Valid
19	Saya mengabaikan peraturan instansi yang kurang saya sukai	0.875	Valid
20	Saya akan memiliki banyak keuntungan ketika bekerja di instansi ini	0.85	Valid
21	Bekerja dalam instansi saat ini kurang memberikan keuntungan bagi saya.	0.875	Valid
22	Saya merasa usaha saya sia-sia jika saya terus bertahan di instansi ini	0.875	Valid
23	Saya tertarik untuk berpindah tempat kerja jika ada tawaran pekerjaan yang lebih menarik	0.8	Valid

24	Saya memiliki keyakinan bahwa instansi lain lebih mampu memenuhi kebutuhan saya daripada instansi saat ini	0.85	Valid
25	Saya merasa sepenuhnya siap untuk meninggalkan instansi ini tanpa kekhawatiran akan kehilangan manfaat	0.85	Valid
26	Saya merasa untuk harus memilih bekerja di dalam instansi ini dibandingkan dengan instansi lain	0.75	Valid
27	Saya merasa siap dengan mudah dapat bekerja di instansi lain	0.775	Valid
28	Saya merasa tenang apabila harus keluar dari pekerjaan ini meskipun belum memiliki pilihan pekerjaan lain.	0.825	Valid
29	Saya tetap berada di instansi walaupun saya menerima tawaran pekerjaan yang lebih menarik	0.825	Valid
30	Saya akan mengambil tawaran pekerjaan lain meskipun itu akan menimbulkan pertentangan	0.8	Valid
31	Saya selalu melaksanakan semua tugas dan kewajiban yang diberikan instansi tanpa terkecuali	0.825	Valid
32	Saya senang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sangat baik	0.825	Valid
33	Saya selalu memberikan kinerja terbaik atas setiap kesempatan yang ada	0.85	Valid
34	Saya merasa kurang sesuai antara tugas dan keahlian yang saya miliki.	0.85	Valid
35	Saya kurang tertarik untuk memberikan upaya lebih kepada instansi.	0.85	Valid
36	Saya mengerjakan tugas yang diberikan hanya dengan semau saya	0.875	Valid
37	Saya akan melakukan apapun untuk membela instansi yang telah menjadi tempat saya bekerja selama ini	0.85	Valid
38	Saya rela mengorbankan seluruh waktu dan tenaga dalam menyelesaikan pekerjaan	0.85	Valid

39	Saya akan merasa bersalah jika meninggalkan instansi tempat saya bekerja saat ini	0.875	Valid
40	Saya merasa cukup untuk melakukan usaha ekstra demi kemajuan instansi.	0.875	Valid
41	Saya memilih menyelesaikan keperluan pribadi saya daripada kepentingan instansi	0.85	Valid
42	Saya hanya memikirkan kepentingan saya sendiri	0.85	Valid
43	Permasalahan yang ada di instansi bukan menjadi tanggung jawab saya	0.825	Valid

Hasil uji validitas aitem pada penelitian ini menunjukkan bahwa Aiken's V bergerak dari 0,750 hingga 0,925. Berdasarkan hasil uji validitas aitem tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat aitem yang gugur, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh aitem dalam skala komitmen organisasi tersebut valid dan dapat dipergunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4. 2 Uji Reliabilitas Skala Komitmen Organisasi

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.950	38

Tabel 4. 3 *Corrected Item-Total Correlation (RIT)* Komitmen Organisasi

No Aitem	<i>Corrected Item-Total Correlation (RIT)</i>	Ket
A1	.571	Reliabel
A2	.519	Reliabel
A3	.546	Reliabel
A4	.706	Reliabel
A5	.507	Reliabel
A6	.415	Reliabel
A7	.575	Reliabel
A8	.570	Reliabel
A9	.602	Reliabel
A10	.442	Reliabel
A11	.639	Reliabel
A12	.748	Reliabel
A13	.597	Reliabel
A14	.430	Reliabel
A15	.536	Reliabel
A16	.568	Reliabel
A17	.642	Reliabel
A18	.543	Reliabel
A19	.654	Reliabel
A20	.682	Reliabel
A21	.618	Reliabel
A22	.665	Reliabel
A23	.520	Reliabel
A24	.744	Reliabel
A25	.375	Reliabel
A26	.408	Reliabel
A27	.520	Reliabel
A28	.523	Reliabel
A29	.559	Reliabel
A30	.537	Reliabel

A31	.637	Reliabel
A32	.659	Reliabel
A33	.582	Reliabel
A34	.625	Reliabel
A35	.533	Reliabel
A36	.680	Reliabel
A37	.644	Reliabel
A38	.651	Reliabel

Uji reliabilitas pada skala komitmen organisasi memiliki daya diskriminasi aitem dalam perputaran pertama bergerak dari - 0.364 hingga 0.745 dengan nilai *Alpha Cronbach's* yaitu 0.939 dengan jumlah aitem yang gugur sebanyak 5. Aitem yang gugur pada aitem *favorable* sebanyak satu yaitu aitem 29, dan empat aitem *unfavorable* yang gugur yaitu aitem 4, 6, 27, 41.

Setelahnya dilakukan uji kedua dengan daya diskriminasi aitem dalam perputaran kedua bergerak dari 0.375 hingga 0.748 dengan nilai *Alpha Cronbach's* yaitu 0.950, pada uji kedua ini tidak terdapat aitem yang gugur. Sehingga pada uji reliabilitas ini jumlah aitem pada komitmen organisasi yang tersisa sebanyak 38 aitem.

² **Tabel 4. 4** *Blueprint* Skala Komitmen Organisasi Setelah Uji Coba

No	Aspek	Indikator	No Aitem		Jumlah
			F	UF	
1	Komitmen Afektif	Merasa menjadi bagian dari instansi	1, 2, 3	4*, 5, 6*	6
		Memiliki antusias untuk membangun karir di instansi	7, 8, 9	10, 11, 12	6

	Memahami dan membantu instansi untuk mencapai tujuan	13, 14	15	3
	Adanya kesesuaian antara nilai pribadi dengan nilai perusahaan	16, 17	18, 19	4
2	Komitmen Berkelanjutan			
	Merasa akan merugikan jika keluar dari instansi	20	21, 22, 23, 24, 25	6
	Bekerja di instansi menjadi suatu kebutuhan	26	27*, 28	3
3	Komitmen Normatif			
	Bekerja di instansi adalah kewajiban moral	29*	30	2
	Kewajiban untuk memberikan kinerja yang terbaik	31, 32, 33	34, 35, 36	6
	Loyalitas terhadap instansi	37, 38, 39	40*, 41, 42, 43	7
	Total	19	24	43

Keterangan

*: Aitem yang gugur

2) *Psychological Capital*

Pada skala *Psychological Capital* ini, peneliti melakukan uji validitas untuk indikator dan aitem dengan melibatkan 10 ahli (*expert*) dan menganalisis data menggunakan Aiken's V.

Tabel 4.5 Uji Validitas Indikator Skala *Psychological Capital*

No	Pernyataan	V	Ket
1	Keyakinan untuk mencapai tujuan	0.875	Valid
2	Rencana untuk mencapai tujuan	0.8	Valid
3	Kemampuan mengatasi rintangan	0.775	Valid

4	Keyakinan kemampuan diri	0.8	Valid
5	Belajar dari pengalaman	0.8	Valid
6	Berani mencoba hal baru	0.85	Valid
7	Bangkit dari kegagalan	0.8	Valid
8	Tetap tenang dalam kesulitan	0.775	Valid
9	Kemampuan beradaptasi	0.8	Valid
10	Pandangan positif ke depan	0.85	Valid
11	Sisi positif dalam masalah	0.8	Valid
12	Harapan dan keyakinan hasil baik	0.775	Valid

Hasil uji validitas indikator pada penelitian ini menunjukkan bahwa Aiken's V bergerak dari 0,775 hingga 0,875. Berdasarkan hasil uji validitas indikator menunjukkan bahwa tidak ada indikator yang gugur.

Tabel 4. 6 Uji Validitas Aitem Skala *Psychological Capital*

No	Pernyataan	V	Ket
1	Saya memiliki keyakinan yang kuat bahwa saya mampu mencapai setiap tujuan yang telah saya tetapkan	0.825	Valid
2	Saya percaya saya mampu mencapai hal-hal penting bagi saya	0.775	Valid
3	Kemampuan saya dalam mencapai tujuan belum sepenuhnya jelas.	0.8	Valid
4	Saya sering merasa ragu dalam mencapai tujuan	0.8	Valid
5	Saya memiliki rencana yang jelas untuk mencapai impian saya	0.825	Valid
6	Saya tahu langkah-langkah yang harus saya ambil untuk mencapai tujuan.	0.85	Valid
7	Langkah-langkah menuju tujuan yang saya inginkan terkadang terasa tidak jelas atau membingungkan	0.85	Valid

8	Perencanaan tujuan kadang terasa kurang terstruktur.	0.9	Valid
9	Saya dapat menemukan cara mengatasi rintangan yang menghalangi saya	0.875	Valid
10	Saya selalu berusaha ketika menghadapi hambatan.	0.95	Valid
11	Menghadapi rintangan sering membuat saya merasa buntu atau tidak menemukan jalan keluar.	0.925	Valid
12	Saya merasa terbebani ketika menghadapi tantangan yang sulit.	0.875	Valid
13	Saya yakin dapat menyelesaikan tugas yang sulit	0.825	Valid
14	Saya percaya kemampuan saya dalam menghadapi tantangan.	0.85	Valid
15	Kemampuan saya dalam menghadapi tugas terasa belum maksimal.	0.825	Valid
16	Saya merasa kurang percaya pada hasil yang bisa saya capai.	0.875	Valid
17	³⁶ Saya belajar banyak dari kesalahan yang saya buat.	0.85	Valid
18	Saya bisa mengambil pelajaran dari pengalaman buruk.	0.85	Valid
19	Saya kesulitan untuk mengambil pelajaran dari pengalaman buruk.	0.725	Valid
20	Kegagalan hanya menyisakan penyesalan tanpa ada pelajaran yang bisa dipetik.	0.8	Valid
21	Saya berani mencoba hal-hal baru dan pengalaman baru.	0.9	Valid
22	Saya bersemangat menghadapi tantangan yang belum pernah saya coba.	0.85	Valid
23	Berhadapan dengan hal baru kadang menimbulkan rasa was-was.	0.825	Valid
24	Situasi baru terkadang terasa rumit untuk dihadapi.	0.875	Valid
25	Saya mampu bangkit kembali setelah kegagalan	0.9	Valid
26	Saya melihat kegagalan sebagai bagian dari proses belajar.	0.925	Valid

27	Kegagalan sering membawa perasaan yang cukup berat.	0.875	Valid
28	Bangkit kembali sesudah kegagalan membutuhkan waktu yang lama.	0.925	Valid
29	Saya bisa mengendalikan emosi saat mengalami tekanan	0.925	Valid
30	Saya tetap tenang saat menghadapi masalah.	0.925	Valid
31	Kesulitan terkadang membuat pikiran menjadi penuh tekanan.	0.85	Valid
32	Menghadapi tekanan dapat membuat perasaan tidak nyaman	0.8	Valid
33	Saya mampu menyesuaikan diri dengan perubahan	0.825	Valid
34	Saya dapat beradaptasi dengan cepat dalam situasi baru.	0.85	Valid
35	Perubahan terkadang membuat suasana hati tidak menjadi stabil.	0.8	Valid
36	Situasi baru kadang terasa menantang untuk dijalani.	0.85	Valid
37	Saya percaya masa depan saya akan cerah.	0.925	Valid
38	Saya selalu melihat sisi baik dalam situasi apapun.	0.85	Valid
39	Masa depan terkadang terasa kurang pasti.	0.85	Valid
40	Melihat peluang baik seringkali memerlukan usaha yang sangat besar, sehingga membuat saya enggan mencoba	0.85	Valid
41	Saya selalu mencari pelajaran dari masalah yang saya hadapi.	0.85	Valid
42	Saya yakin setiap kesulitan punya sisi positif.	0.9	Valid
43	Kesulitan sering membawa tantangan yang cukup berat.	0.875	Valid
44	Melihat manfaat dalam masalah memerlukan waktu dan tenaga.	0.8	Valid
45	Saya yakin usaha saya akan membuahkan hasil baik.	0.85	Valid
46	Saya percaya kerja keras saya akan membuahkan kesuksesan.	0.85	Valid
47	Hasil yang diharapkan kadang datang dalam waktu yang lama.	0.85	Valid

48	Mendapatkan hasil positif terkadang memerlukan kesabaran ekstra.	0.875	Valid
----	--	-------	-------

Hasil uji validitas aitem pada penelitian ini menunjukkan bahwa Aiken's V bergerak dari 0,725 hingga 0,950. Hasil uji validitas aitem ini menunjukkan bahwa tidak ada aitem yang gugur setelah dilakukan uji validitas ini. Berdasarkan hasil uji validitas indikator dan aitem menunjukkan bahwa tidak terdapat aitem yang gugur, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh aitem dalam skala *Psychological Capital* tersebut valid dan dapat dipergunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Skala *Psychological Capital*

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.966	43

Tabel 4.8 *Corrected Item-Total Correlation (RIT) Psychological Capital*

No Aitem	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Reliabel
A1	.388	Reliabel
A2	.690	Reliabel
A3	.787	Reliabel
A4	.426	Reliabel
A5	.472	Reliabel
A6	.738	Reliabel
A7	.851	Reliabel
A8	.509	Reliabel

A9	.480	Reliabel
A10	.695	Reliabel
A11	.782	Reliabel
A12	.302	Reliabel
A13	.455	Reliabel
A14	.755	Reliabel
A15	.595	Reliabel
A16	.550	Reliabel
A17	.334	Reliabel
A18	.721	Reliabel
A19	.654	Reliabel
A20	.515	Reliabel
A21	.443	Reliabel
A22	.545	Reliabel
A23	.753	Reliabel
A24	.339	Reliabel
A25	.755	Reliabel
A26	.776	Reliabel
A27	.804	Reliabel
A28	.635	Reliabel
A29	.616	Reliabel
A30	.847	Reliabel
A31	.760	Reliabel
A32	.448	Reliabel
A33	.679	Reliabel
A34	.659	Reliabel
A35	.425	Reliabel
A36	.807	Reliabel
A37	.704	Reliabel
A38	.463	Reliabel
A39	.354	Reliabel
A40	.697	Reliabel
A41	.654	Reliabel
A42	.621	Reliabel
A43	.693	Reliabel

Uji reliabilitas pada skala *Psychological Capital* memiliki daya diskriminasi aitem dalam perputaran pertama bergerak dari -0.118 hingga 0.844 dengan nilai *Alpha Cronbach's* yaitu 0.962 dengan jumlah aitem yang gugur sebanyak 5. Aitem yang gugur pada aitem *favorable* sebanyak satu yaitu aitem 1, 37, 45, 46, dan empat aitem *unfavorable* yang gugur yaitu aitem 36.

Setelahnya dilakukan uji kedua dengan daya diskriminasi aitem dalam perputaran kedua bergerak dari 0.302 hingga 0.851 dengan nilai *Alpha Cronbach's* yaitu 0.966, pada uji kedua ini tidak terdapat aitem yang gugur. Sehingga pada uji reliabilitas ini jumlah aitem pada *Psychological Capital* yang tersisa sebanyak 45 aitem.

Tabel 4.9 *Blueprint Psychological Capital Setelah Uji Coba*

No	Dimensi	Indikator	No Aitem		Jumlah
			F	UF	
1.	<i>Hope</i>	Keyakinan untuk mencapai tujuan	1*, 2	3, 4	4
		Rencana untuk mencapai tujuan	5, 6	7, 8	4
		Kemampuan mengatasi rintangan	9, 10	11, 12	4
2.	<i>Self-Efficacy</i>	Keyakinan kemampuan diri	13, 14	15, 16	4
		Belajar dari pengalaman	17, 18	19, 20	4
		Berani mencoba hal baru	21, 22	23, 24	4
3.	<i>Resiliency</i>	Bangkit dari kegagalan	25, 26	27, 28	4
		Tetap tenang dalam kesulitan	29, 30	31, 32	4

		Kemampuan beradaptasi	33, 34	35, 36*	4
		Pandangan positif ke depan	37*, 38	39, 40	4
4.	<i>Optimism</i>	Sisi positif dalam masalah	41, 42	43, 44	4
		Harapan dan keyakinan hasil baik	45*, 46*	47, 48	4
Total	4	12	24	24	48

Keterangan

*: Aitem yang gugur

B. Laporan Pelaksanaan Penelitian

Pengambilan data pada penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 18-21 Juli 2025 secara daring melalui media sosial WhatsApp yang dikoordinasikan oleh pegawai LPKA Klas 1 Kutoarjo dimana *gform* ini sebarakan melalui grup yang berisikan seluruh pegawai LPKA Klas 1 Kutoarjo. Isi dalam *gform* ini mencakup pembukaan mengenai data diri peneliti serta tujuan dibagikannya skala, persetujuan dalam berpartisipasi mengisi kuesioner, identitas subjek, petunjuk pengisian, serta pernyataan dari dua skala yang telah melewati tahapan uji coba. Peneliti juga selalu memantau perkembangan dari sebaran kuesioner yang telah dilakukan.

C. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Subjek Penelitian

Deskripsi data penelitian bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai data yang telah diperoleh, sehingga dapat mempermudah peneliti dalam melakukan interpretasi terhadap hasil penelitian.

⁵ **Tabel 4. 10** Deskripsi Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	N	Presentase
Laki-laki	35	76,1%
Perempuan	11	23,91%
Total	46	100%

Berdasarkan data jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki, yaitu sebanyak 35 orang atau 76,1% dari total sampel. Sementara itu, responden perempuan berjumlah 11 orang atau 23,91%. Perbedaan proporsi ini menunjukkan bahwa keterlibatan partisipan laki-laki dalam penelitian relatif lebih tinggi dibandingkan perempuan. Selain memperhatikan karakteristik jenis kelamin, penelitian ini juga mengidentifikasi masa kerja pada para responden.

⁷ **Tabel 4. 11** Deskripsi Responden Penelitian Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	N	Presentase
<1 tahun	0	0%
1-3 tahun	1	2,17%
>3 tahun	45	97,82%
Total	46	100%

Berdasarkan data masa kerja, mayoritas responden telah bekerja >3 tahun, yaitu sebanyak 50 orang atau 97,82% dari total sampel. Sementara itu, pegawai yang bekerja dari rentang 1-3 tahun berjumlah 1 orang atau 2,17%. Perbedaan proporsi ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai berada di LPKA Klas 1 Kutoarjo telah bekerja lebih dari tiga tahun.

⁴ 2. Analisis Data Deskriptif

Berdasarkan data yang telah diperoleh, peneliti melakukan perhitungan untuk mendapatkan kategorisasi. Kategorisasi diperoleh dari data asli sampel penelitian.

Tabel 4. 12 Deskripsi Data Penelitian

Variabel	Hipotetik				Empirik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
<i>Psychological Capital</i>	43	215	193,5	28,7	123	185	157	13
Komitmen Organisasi	38	190	114	25	98	135	115	7

Keterangan:

Skor hipotetik diperoleh dari skala

Skor empirik diperoleh dari hasil penelitian

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa skor pada skala *Psychological Capital* (Psycap) memiliki nilai mean (rata-rata) sebesar 157 dengan standar deviasi sebesar 13. Sementara itu, skor pada skala Komitmen Organisasi (KO) menunjukkan nilai mean sebesar 115 dan standar deviasi sebesar 7. Kedua skor ini merupakan hasil dari total skor yang diperoleh masing-masing responden dalam menjawab seluruh item pada kedua skala tersebut. Data ini kemudian digunakan sebagai dasar dalam proses kategorisasi skor yang diperoleh tiap individu untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 4. 13 Rumus Norma Kategorisasi

Rumus Kategorisasi	
Sangat Tinggi	$X > \mu + 1,8 \sigma$
Tinggi	$\mu + 0,6 \sigma \leq X < \mu + 1,8 \sigma$
Sedang	$\mu - 0,6 \sigma \leq X < \mu + 0,6 \sigma$
Rendah	$\mu - 1,8 \sigma \leq X < \mu - 0,6 \sigma$
Sangat Rendah	$X < \mu - 1,8 \sigma$

Keterangan
X : Skor Total
 μ : Mean
 σ : Standar Deviasi

Penelitian ini membagi subjek ke dalam lima kategorisasi, sehingga didapatkan hasil berikut:

Tabel 4. 14 Persentil Kategorisasi Tiap Variabel

Kategorisasi	<i>Psychological Capital</i>	Komitmen Organisasi
Sangat Tinggi	$X > 180,4$	$X > 127,6$
Tinggi	$164,8 \leq X < 180,4$	$119,2 \leq X < 127,6$
Sedang	$149,2 \leq X < 164,8$	$110,8 \leq X < 119,2$
Rendah	$133,6 \leq X < 149,2$	$102,4 \leq X < 110,8$
Sangat Rendah	$X < 133,6$	$X < 102,4$

Tabel 4. 15 Kategorisasi Data Penelitian Tiap Variabel

Kategorisasi	<i>Psychological Capital</i>		Komitmen Organisasi	
	Persentase	Frekuensi	Persentase	Frekuensi
Sangat Tinggi	0	0%	0	0
Tinggi	8	17%	0	0
Sedang	33	72%	0	0
Rendah	5	11%	28	61%
Sangat Rendah	0	0	18	39%
Total	46	100%	46	100%

Berdasarkan hasil kategorisasi data pada variabel komitmen organisasi, diketahui bahwa sebanyak 28 dari 46 pegawai (61%) tergolong kedalam kategori rendah yang merupakan proporsi terbesar dalam distribusi data. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai di LPKA Klas 1 Kutoarjo memiliki tingkat komitmen yang kurang terhadap organisasi. Selain itu, terdapat 18 pegawai (39%) yang berada pada kategori sangat

rendah dan tidak ada pegawai yang berada dalam kategori sedang, tinggi dan sangat tinggi.

Terdapat hasil kategorisasi data pada variabel *Psychological Capital*, 33 pegawai (72%) berada dalam kategori sedang. Menunjukkan bahwa mayoritas pegawai memiliki modal psikologis yang cukup baik. Hanya 8 pegawai (17%) yang berada dalam kategori tinggi, sementara itu 5 pegawai (11%) berada dalam kategori rendah. Tidak ada pegawai yang berada dalam kategori sangat tinggi ataupun sangat rendah.

3. Uji Asumsi

Uji ini dilakukan sebelum melaksanakan uji hipotesis. Peneliti melakukan pengujian terhadap beberapa asumsi, termasuk uji normalitas dan uji linearitas. Untuk melaksanakan uji asumsi ini, peneliti menggunakan program SPSS 22 for Windows. Hasil dari uji normalitas yang telah dilakukan disajikan sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Nasrum (2018) menyatakan bahwa asumsi data perlu diuji untuk menentukan apakah data empirik yang diperoleh di lapangan mengikuti distribusi teoritik tertentu, dalam hal ini adalah distribusi normal. Kurva normal selalu membentuk lonceng yang simetri menghadap ke bawah (Budiwanto, 2017). Uji *Shapiro-Wilk* adalah salah satu uji yang memberikan gambaran apakah data yang digunakan sudah terdistribusi

normal atau tidak. Hasil uji nonparametric yang dianalisis menggunakan SPSS 22 for windows menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 16 Hasil Tes *Shapiro-Wilk Psychological Capital* dengan Komitmen Organisasi

Variabel	Sig	Interpretasi
<i>Psychological Capital</i>	.630	Normal
Komitmen Organisasi	.851	Normal

Berdasarkan uji normalitas menggunakan *Shapiro-Wilk* nilai signifikansi yang diperoleh lebih dari 0,05 yaitu 0,630 untuk skala *Psychological Capital* dan 0,851 untuk skala komitmen organisasi, maka dapat dikatakan bahwa data terdistribusi normal. Sehingga memenuhi asumsi yang diperlukan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 4. 17 Hasil Tes *Shapiro-Wilk Hope* dengan Komitmen Organisasi

Variabel	Sig	Interpretasi
<i>Hope</i>	.315	Normal
Komitmen Organisasi	.821	Normal

Berdasarkan uji normalitas menggunakan *Shapiro-Wilk* nilai signifikansi yang diperoleh lebih dari 0,05 yaitu 0,315 untuk *Hope* dan 0,821 untuk komitmen organisasi, maka dapat dikatakan bahwa data terdistribusi normal. Sehingga memenuhi asumsi yang diperlukan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 4. 18 Hasil Tes *Shapiro-Wilk Efficacy* dengan Komitmen Organisasi

Variabel	Sig	Interpretasi
<i>Efficacy</i>	.727	Normal
Komitmen Organisasi	.851	Normal

Berdasarkan uji normalitas menggunakan *Shapiro-Wilk* nilai¹⁹ signifikansi yang diperoleh lebih dari 0,05 yaitu 0,727 untuk *Efficacy* dan 0,851 untuk komitmen organisasi, maka dapat dikatakan bahwa data terdistribusi normal. Sehingga memenuhi asumsi yang diperlukan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 4. 19 Hasil Tes *Shapiro-Wilk Resiliency* dengan Komitmen Organisasi

Variabel	Sig	Interpretasi
<i>Resiliency</i>	.096	Normal
Komitmen Organisasi	.851	Normal

Berdasarkan uji normalitas menggunakan *Shapiro-Wilk* nilai¹⁹ signifikansi yang diperoleh lebih dari 0,05 yaitu 0,096 untuk *Hope* dan 0,851 untuk komitmen organisasi, maka dapat dikatakan bahwa data terdistribusi normal. Sehingga memenuhi asumsi yang diperlukan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 4. 20 Hasil Tes *Shapiro-Wilk Optimism* dengan Komitmen Organisasi

Variabel	Sig	Interpretasi
<i>Optimism</i>	.224	Normal
Komitmen Organisasi	.851	Normal

Berdasarkan uji normalitas menggunakan *Shapiro-Wilk* nilai¹⁹ signifikansi yang diperoleh lebih dari 0,05 yaitu 0,224 untuk *Hope* dan 0,851 untuk komitmen organisasi, maka dapat dikatakan bahwa data terdistribusi normal. Sehingga memenuhi asumsi yang diperlukan untuk analisis lebih lanjut.

1
b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk menentukan apakah terdapat hubungan linear antara variabel *Psychological Capital* dan komitmen organisasi. Uji ini dilaksanakan menggunakan SPSS versi 22, dan hasilnya menunjukkan bahwa dua variabel memiliki hubungan linear jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas adalah jika nilai $\text{sig} > 0,05$ pada *Deviation from Linearity*, maka hubungan antara variabel (X) dan (Y) dapat dianggap linear (Agustin & Permatasari, 2020).

2
Tabel 4. 21 Hasil Uji Linearitas

Variabel	F	Sig	Interpretasi
<i>Psychological Capital</i> dan Komitmen Organisasi	.763	.742	Linear

Berdasarkan tabel dari hasil uji linearitas diatas, dapat diketahui bahwa hasilnya menunjukkan terdapat hubungan linear antara *Psychological Capital* dan komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai p dalam *deviation from linearity* sebesar 0,742 yang berarti $p > 0,05$.

Tabel 4. 22 Hasil Uji Linearitas *Hope* dan Komitmen Organisasi

Variabel	F	Sig	Interpretasi
<i>Hope</i> dan Komitmen Organisasi	.321	.962	Linear

Berdasarkan tabel dari hasil uji linearitas diatas, dapat diketahui bahwa hasilnya menunjukkan terdapat hubungan linear antara *Hope* dan

komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai p dalam *deviation from linearity* sebesar 0,962 yang berarti $p > 0,05$.

Tabel 4. 23 Hasil Uji Linearitas *Efficacy* dan Komitmen Organisasi

Variabel	F	Sig	Interpretasi
<i>Efficacy</i> dan Komitmen Organisasi	1.241	.299	Linear

¹² Berdasarkan tabel dari hasil uji linearitas diatas, dapat diketahui bahwa hasilnya menunjukkan terdapat hubungan linear antara *Efficacy* dan komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai p dalam *deviation from linearity* sebesar 0,299 yang berarti $p > 0,05$.

Tabel 4. 24 Hasil Uji Linearitas *Resiliency* dan Komitmen Organisasi

Variabel	F	Sig	Interpretasi
<i>Resiliency</i> dan Komitmen Organisasi	1.507	.166	Linear

¹² Berdasarkan tabel dari hasil uji linearitas diatas, dapat diketahui bahwa hasilnya menunjukkan terdapat hubungan linear antara *Resiliency* dan komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai p dalam *deviation from linearity* sebesar 0,166 yang berarti $p > 0,05$.

Tabel 4. 25 Hasil Uji Linearitas *Optimism* dan Komitmen Organisasi

Variabel	F	Sig	Interpretasi
<i>Optimism</i> dan Komitmen Organisasi	.972	.494	Linear

¹² Berdasarkan tabel dari hasil uji linearitas diatas, dapat diketahui bahwa hasilnya menunjukkan terdapat hubungan linear antara

Optimism dan komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai p dalam *deviation from linearity* sebesar 0,494 yang berarti $p > 0,05$.

²⁵
c. Uji Hipotesis

Setelah peneliti melakukan uji asumsi, yaitu uji normalitas dan uji linearitas, peneliti melanjutkan dengan uji hipotesis untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji parametrik, seperti korelasi *product moment*. Peneliti memilih analisis korelasi ini karena data yang digunakan telah memenuhi uji asumsi, yaitu terdistribusi normal.

Tabel 4. 26 Hasil Uji Korelasi *Pearson* Variabel *Psychological Capital*

Variabel bebas	Variabel Tergantung	Koefisiensi Korelasi <i>Pearson</i> Correlation	Koefisien Sig. (p)
<i>Psychological Capital</i>	Komitmen Organisasi	-.141	.352

¹⁷ Hasil uji hipotesis menggunakan *Product Moment Pearson* yang telah dilakukan pada tabel diatas menggunakan SPSS versi 22, menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,352 > 0,05$ maka hubungan antara *Psychological Capital* dan komitmen organisasi tidak signifikan. Adapun nilai korelasi *Pearson* antara *Psychological Capital* dan komitmen organisasi adalah -0.141. Ini menunjukkan adanya hubungan negatif yang sangat lemah antara kedua variabel.

Tabel 4. 27 Hasil Uji Korelasi *Pearson* Variabel *Hope*

Variabel bebas	Variabel Tergantung	Koefisiensi Korelasi <i>Pearson</i> Correlation	Koefisien Sig. (p)
<i>Hope</i>	Komitmen Organisasi	-.125	.578

Hasil uji menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,578 > 0,05 maka hubungan antara dimensi *Hope* dan komitmen organisasi tidak signifikan. Adapaun nilai korelasi Spearman's antara dimensi *Hope* dan komitmen organisasi adalah -0,125. Ini menunjukkan adanya hubungan negatif yang sangat lemah antara kedua variabel, yang berarti bahwa perubahan dalam tingkat harapan tidak berhubungan dengan perubahan dalam komitmen organisasi di antara responden yang diteliti.

Tabel 4. 28 Hasil Uji Korelasi *Pearson* Variabel *Efficacy*

Variabel bebas	Variabel Tergantung	Koefisiensi Korelasi <i>Pearson</i> Correlation	Koefisien Sig. (p)
<i>Efficacy</i>	Komitmen Organisasi	.043	.774

Hasil menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,774 > 0,05 maka hubungan antara dimensi *Efficacy* dan komitmen organisasi tidak signifikan. Adapaun nilai korelasi *Pearson* antara dimensi *Efficacy* dan komitmen organisasi adalah .043. Ini menunjukkan adanya hubungan negatif yang sangat lemah antara kedua variabel, yang berarti bahwa perubahan dalam tingkat efikasi tidak berhubungan dengan perubahan dalam komitmen organisasi di antara responden yang diteliti.

Tabel 4. 29 Hasil Uji Korelasi *Pearson* Variabel *Resiliency*

Variabel bebas	Variabel Tergantung	Koefisiensi Korelasi <i>Pearson Correlation</i>	Koefisien Sig. (p)
<i>Resiliency</i>	Komitmen Organisasi	-.225	.133

Menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,133 > 0,05 maka hubungan antara dimensi *Resiliency* dan komitmen organisasi tidak signifikan. Adapaun nilai korelasi *Pearson* antara dimensi *Resiliency* dan komitmen organisasi adalah -0.225. Ini menunjukkan adanya hubungan negatif yang sangat lemah antara kedua variabel, yang berarti bahwa perubahan dalam tingkat *Resiliency* tidak berhubungan dengan perubahan dalam komitmen organisasi di antara responden yang diteliti.

Tabel 4. 30 Hasil Uji Korelasi *Pearson* Variabel *Optimism*

Variabel bebas	Variabel Tergantung	Koefisiensi Korelasi <i>Pearson Correlation</i>	Koefisien Sig. (p)
<i>Optimism</i>	Komitmen Organisasi	-.112	.458

Hasil menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,458 > 0,05 maka hubungan antara dimensi *Optimism* dan komitmen organisasi tidak signifikan. Adapaun nilai korelasi *Pearson* antara dimensi *Optimism* dan komitmen organisasi adalah -.112. Ini menunjukkan adanya hubungan negatif yang sangat lemah antara kedua variabel, yang berarti bahwa perubahan dalam tingkat *Optimism* tidak berhubungan

dengan perubahan dalam komitmen organisasi di antara responden yang diteliti.

Temuan ini dapat dikatakan bahwa semakin tinggi *Psychological Capital* pada pegawai di LPKA Klas I Kutoarjo tidak mempengaruhi komitmen organisasi di LPKA Klas I Kutoarjo karena menunjukkan bahwa komitmen organisasi ini rendah ataupun sangat rendah. Secara keseluruhan, hasil analisis menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara dimensi *Psychological Capital* (termasuk *Hope, Efficacy, Resilience, dan Optimism*) dengan Komitmen Organisasi. Semua nilai signifikansi lebih besar dari 0.05, yang menunjukkan bahwa perubahan dalam masing-masing dimensi tidak berhubungan dengan perubahan dalam Komitmen Organisasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa dalam konteks penelitian ini, faktor-faktor yang terkait dengan *Psychological Capital* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat komitmen organisasi di antara responden yang diteliti. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti dinyatakan ditolak.

d. Uji Analisis Tambahan

Uji analisis tambahan dilakukan untuk menguji perbedaan hubungan antara variabel bebas dan tergantung pada laki-laki dan perempuan.

Tabel 4. 31 Hasil Uji Analisis Tambahan *Psychological Capital*

Variabel	\bar{x} Laki-laki	\bar{x} Perempuan
<i>Psychological Capital</i>	158.14	154.18
Komitmen Organisasi	115.46	113.55

Keterangan:

\bar{x} : Mean

Berdasarkan hasil yang terlihat bahwa rata-rata *Psychological Capital* laki-laki lebih tinggi dengan rata-rata 158.14 dibandingkan perempuan 154.18. Ini bisa menunjukkan bahwa laki-laki dalam sampel ini memiliki tingkat *Psychological Capital* yang lebih baik dibandingkan perempuan. Sedangkan untuk rata-rata komitmen organisasi laki-laki lebih tinggi yaitu 113.55 dibandingkan perempuan yaitu 115.46. Ini menunjukkan bahwa laki-laki dalam sampel ini memiliki tingkat komitmen organisasi yang lebih baik dibandingkan perempuan.

Tabel 4. 32 Hasil Uji Analisis Tambahan *Hope*

Variabel	\bar{x} Laki-laki	\bar{x} Perempuan
<i>Hope</i>	39.49	39.82
Komitmen Organisasi	115.46	113.55

Keterangan:

\bar{x} : Mean

Berdasarkan hasil yang terlihat bahwa rata-rata *Hope* laki-laki lebih rendah dengan rata-rata 39.49 dibandingkan perempuan 39.82. Ini bisa menunjukkan bahwa laki-laki dalam sampel ini memiliki tingkat *Hope* yang kurang baik dibandingkan perempuan. Sedangkan untuk rata-rata komitmen organisasi laki-laki lebih tinggi yaitu 113.55

dibandingkan perempuan yaitu 115.46. Ini menunjukkan bahwa laki-laki dalam sampel ini memiliki tingkat komitmen organisasi yang lebih baik dibandingkan perempuan.

Tabel 4. 33 Hasil Uji Analisis Tambahan *Efficacy*

Variabel	\bar{x} Laki-laki	\bar{x} Perempuan
<i>Efficacy</i>	43.26	41.73
Komitmen Organisasi	115.46	113.55

Keterangan:

\bar{x} : Mean

Berdasarkan hasil yang terlihat bahwa rata-rata *Efficacy* laki-laki lebih tinggi dengan rata-rata 43.26 dibandingkan perempuan 41.73. Ini bisa menunjukkan bahwa laki-laki dalam sampel ini memiliki tingkat *Efficacy* yang baik dibandingkan perempuan. Sedangkan untuk rata-rata komitmen organisasi laki-laki lebih tinggi yaitu 113.55 dibandingkan perempuan yaitu 115.46. Ini menunjukkan bahwa laki-laki dalam sampel ini memiliki tingkat komitmen organisasi yang lebih baik dibandingkan perempuan.

Tabel 4. 34 Hasil Uji Analisis Tambahan *Resiliency*

Variabel	\bar{x} Laki-laki	\bar{x} Perempuan
<i>Resiliency</i>	41.94	39.64
Komitmen Organisasi	115.46	113.55

Keterangan:

\bar{x} : Mean

Berdasarkan hasil yang terlihat bahwa rata-rata *Resiliency* laki-laki lebih tinggi dengan rata-rata 41.94 dibandingkan perempuan 39.64. Ini bisa menunjukkan bahwa laki-laki dalam sampel ini memiliki

tingkat *Resiliency* yang baik dibandingkan perempuan. Sedangkan untuk rata-rata komitmen organisasi laki-laki lebih tinggi yaitu 113.55 dibandingkan perempuan yaitu 115.46. Ini menunjukkan bahwa laki-laki dalam sampel ini memiliki tingkat komitmen organisasi yang lebih baik dibandingkan perempuan.

Tabel 4. 35 Hasil Uji Analisis Tambahan *Optimism*

Variabel	\bar{x} Laki-laki	\bar{x} Perempuan
<i>Optimism</i>	33.46	33.00
Komitmen Organisasi	115.46	113.55

Keterangan:

\bar{x} : Mean

Berdasarkan hasil yang terlihat bahwa rata-rata *Optimism* laki-laki lebih tinggi dengan rata-rata 33.46 dibandingkan perempuan 33.00. Ini bisa menunjukkan bahwa laki-laki dalam sampel ini memiliki tingkat *Optimism* yang baik dibandingkan perempuan. Sedangkan untuk rata-rata komitmen organisasi laki-laki lebih tinggi yaitu 113.55 dibandingkan perempuan yaitu 115.46. Ini menunjukkan bahwa laki-laki dalam sampel ini memiliki tingkat komitmen organisasi yang lebih baik dibandingkan perempuan.

Berdasarkan hasil keseluruhan dari variabel ditemukan bahwa pada dimensi *Hope* memiliki perbedaan dibandingkan dengan dimensi lainnya. Hal ini menyatakan bahwa rata-rata pegawai perempuan di LPKA Klas 1 Kutoarjo memiliki rata-rata yang baik dibandingkan

dengan pegawai laki-laki. Hal ini berbanding terbalik dengan dimensi lainnya seperti *efficacy*, *Resiliency*, dan *Optimism* yang menyatakan bahwa pegawai laki-laki memiliki tingkat yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai perempuan.

D. Pembahasan

Penelitian ini mengemban misi penting untuk menguak kompleksitas hubungan antara *Psychological Capital* (modal psikologis) dan Komitmen Organisasi dalam lanskap kerja yang sangat spesifik dan menantang: lingkungan Lembaga Pembinaan Khusus Anak (LPKA) Klas 1 Kutoarjo. Titik tolak penelitian ini adalah adanya indikasi awal mengenai tingkat komitmen organisasi yang rendah di kalangan pegawai LPKA, sebuah kondisi yang berpotensi menghambat efektivitas program pembinaan dan rehabilitasi yang menjadi inti mandat lembaga tersebut. Observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, seperti pola keterlambatan kehadiran pegawai, adanya toleransi terhadap aktivitas merokok anak binaan yang seharusnya dilarang, hingga kelalaian dalam proses pengisian data remisi yang berdampak langsung pada masa bebas anak binaan, semakin memperkuat dugaan awal mengenai adanya isu komitmen yang mendalam.

Penelitian ini melibatkan 46 pegawai LPKA Klas 1 Kutoarjo sebagai subjek. Karakteristik demografi subjek menunjukkan dominasi laki-laki, yaitu 35 orang (76.1%), sementara perempuan berjumlah 11 orang (23.91%).

Proporsi ini mencerminkan komposisi gender yang mungkin umum dilingkungan lembaga pemasyarakatan. Dari segi masa kerja, mayoritas responden (45 orang atau 97.82%) telah bekerja lebih dari 3 tahun. Hanya 1 orang (2.17%) yang memiliki masa kerja antara 1-3 tahun, dan tidak ada responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun. Data ini mengindikasikan bahwa sebagian besar subjek penelitian adalah pegawai yang sudah berpengalaman dan memiliki keterikatan waktu yang cukup lama dengan organisasi. Masa kerja yang dominan di atas 3 tahun ini penting karena, seperti yang telah disebutkan di latar belakang, masa kerja yang lebih lama seringkali dikaitkan dengan tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi.

Analisis data deskriptif merupakan langkah awal yang krusial dalam penelitian ini, bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik variabel *Psychological Capital* dan komitmen organisasi pada subjek penelitian. Data deskripsi ini disajikan berdasarkan skor empiric yang diperoleh dari pengisian skala oleh 46 pegawai LPKA Klas 1 Kutoarjo.

Pada variabel komitmen organisasi, hasil analisis menunjukkan bahwa skor empiric memiliki rentang dari 98-135, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 115 dan standar deviasi (SD) sebesar 7. Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai tingkat komitmen pegawai, dilakukan kategorisasi data menjadi lima tingkatan: sangat tinggi, tinggi, rendah dan sangat rendah, berdasarkan rumus norma kategorisasi yang telah

ditetapkan. Hasil kategorisasi ini mengungkapkan temuan yang sangat mencolok dan memerlukan perhatian khusus. Mayoritas responden, yaitu 28 pegawai (61%), berada dalam kategori rendah, sementara 18 pegawai lainnya (39%) tergolong dalam kategori sangat rendah. Yang lebih signifikan, tidak ada satu pun pegawai yang teridentifikasi memiliki Komitmen Organisasi pada kategori "Sedang", "Tinggi", maupun "Sangat Tinggi". Distribusi ini secara tegas mengindikasikan bahwa tingkat komitmen organisasi di kalangan pegawai LPKA Klas 1 Kutoarjo berada pada level yang sangat mengkhawatirkan, dengan hampir seluruh pegawai menunjukkan komitmen yang kurang atau bahkan sangat kurang terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Sementara itu, pada variabel *Psychological Capital* analisis deskriptif menunjukkan skor empirik berkisar antara 123 hingga 185, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 157 dan standar deviasi (SD) sebesar 13. Berdasarkan kategorisasi yang sama, ditemukan bahwa sebagian besar pegawai, yaitu 33 orang (72%), berada dalam kategori sedang. Selain itu, terdapat 8 pegawai (17%) yang menunjukkan tingkat *Psychological Capital* dalam kategori tinggi, dan 5 pegawai (11%) dalam kategori rendah. Tidak ada pegawai yang berada dalam kategori "Sangat Tinggi" maupun "Sangat Rendah". Temuan ini mengindikasikan bahwa secara individual, pegawai LPKA Klas 1 Kutoarjo memiliki modal psikologis yang cukup memadai, dengan mayoritas berada

pada tingkat moderat. Ini berarti mereka memiliki tingkat harapan, efikasi diri, resiliensi, dan *Optimisme* yang berada pada level rata-rata, dan sebagian kecil bahkan memiliki tingkat yang tinggi.

Kesenjangan yang signifikan antara tingkat *Psychological Capital* individu yang relatif memadai (mayoritas sedang hingga tinggi) dengan tingkat Komitmen Organisasi yang sangat rendah (seluruhnya rendah atau sangat rendah) menjadi poin krusial dalam penelitian ini. Kontras ini mengisyaratkan bahwa meskipun pegawai memiliki kapasitas internal untuk beradaptasi dan berjuang, ada faktor-faktor lain yang secara substansial menghambat mereka untuk mengembangkan ikatan emosional, rasa kewajiban, atau bahkan pertimbangan biaya-manfaat yang kuat untuk tetap berkomitmen pada organisasi. Fenomena ini menjadi dasar bagi eksplorasi lebih lanjut dalam analisis hipotesis dan pembahasan implikasi ⁸⁵ penelitian.

²⁷ Untuk menguji secara statistik hubungan antara kedua variabel tersebut, penelitian ini menggunakan uji korelasi *Pearson Product Moment*. Hasil uji ini mengungkapkan nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) sebesar 0.352. Dalam kerangka statistik inferensial, nilai signifikansi yang melebihi ambang batas 0.05 secara tegas mengindikasikan bahwa hubungan yang diamati tidak signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang mengemukakan ⁵⁹ adanya hubungan positif antara *Psychological Capital* dan Komitmen Organisasi pada pegawai LPKA Klas 1 Kutoarjo dinyatakan ditolak.

Lebih lanjut, nilai koefisien korelasi *Pearson* sebesar -0.141 menunjukkan adanya hubungan negatif yang sangat lemah.

Hasil uji korelasi *Pearson Product Moment* menguatkan temuan ini dengan nilai signifikansi 0,352 ($> 0,05$) dan koefisien korelasi -0,141, yang menunjukkan hubungan negatif sangat lemah sehingga hipotesis adanya hubungan positif antara *Psychological Capital* dan Komitmen Organisasi ditolak. Perbedaan hasil ini kontras dengan penelitian Wangi, Nilasari, dan Nisfiannoor (2024) yang menemukan pengaruh positif meskipun rendah ($r = 0,167$; $p = 0,015$). Rendahnya korelasi pada penelitian mereka dijelaskan karena komitmen organisasi tidak hanya bergantung pada kekuatan psikologis individu, tetapi juga dipengaruhi faktor eksternal seperti gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan pemberdayaan karyawan.

Analisis dimensi *Psychological Capital* menunjukkan hasil konsisten. Dimensi Harapan memiliki koefisien -0,125 ($p = 0,578$). Penelitian Lusiyani dan Helmy (2020) juga menolak hipotesis pengaruh harapan terhadap komitmen organisasi ($p = 0,471$), dengan alasan bahwa meskipun harapan berperan meningkatkan kinerja melalui kemampuan menetapkan tujuan dan strategi, hal ini lebih memengaruhi pencapaian target individu daripada keterikatan emosional terhadap organisasi. Dimensi Efikasi memperoleh koefisien 0,043 ($p = 0,774$). Temuan ini sejalan dengan Muttaqin dan Tiarapuspa (2025) yang menolak hipotesis serupa ($p = 0,743$; $r = -0,016$) dan

menjelaskan bahwa keyakinan diri tidak selalu disertai loyalitas terhadap organisasi, apalagi pada responden muda dengan masa kerja singkat yang lebih fokus pada pengembangan karier pribadi. Dimensi Resiliensi menunjukkan koefisien $-0,225$ ($p = 0,133$), selaras dengan Pratiwi, Hardianto, dan Permana (2023) yang menolak hipotesisnya ($p = 0,083$) dengan alasan bahwa daya tahan individu tidak selalu terkait dengan komitmen, terutama jika motivasi bertahan lebih dipicu oleh kebutuhan ekonomi daripada keterikatan psikologis. Dimensi *Optimisme* memiliki koefisien $-0,112$ ($p = 0,458$), konsisten dengan penelitian Pratiwi, Hardianto, dan Permana (2023) yang menolak pengaruh *Optimisme* ($p = 0,291$) karena pandangan positif terhadap pekerjaan tidak otomatis meningkatkan motivasi untuk bertahan dalam organisasi. Seluruh nilai $p > 0,05$ memperkuat kesimpulan bahwa tidak ada dimensi *Psychological Capital* yang signifikan memengaruhi komitmen organisasi, bahkan arah hubungan cenderung negatif.

Hasil ini menjadi anomali dibandingkan penelitian sebelumnya seperti Adnan dan Unika (2017), Sulistianingrum dan Mulyana (2024), serta Maharani dan Herwanto (2023) yang umumnya melaporkan hubungan positif signifikan antara *Psychological Capital* dan Komitmen Organisasi. Perbedaan tersebut dapat dijelaskan oleh konteks kerja LPKA yang unik, dengan beban psikologis, risiko pekerjaan, dan keterbatasan dukungan manajerial yang dapat

menghambat manifestasi positif modal psikologis terhadap keterikatan organisasi.

Analisis perbedaan gender menunjukkan rata-rata *Psychological Capital* laki-laki (158,14) lebih tinggi dibandingkan perempuan (154,18), sementara rata-rata komitmen organisasi laki-laki (113,55) sedikit lebih rendah dibandingkan perempuan (115,46). Temuan ini berbeda dengan Junita dan Mulyana (2021) yang tidak menemukan perbedaan signifikan pada *Psychological Capital* antar gender, kemungkinan karena kesamaan tuntutan kerja membuat kapasitas psikologis positif relatif setara.

Jika dilihat per dimensi, *Hope* laki-laki (39,49) sedikit lebih rendah dibanding perempuan (39,82), sedangkan Efikasi, Resiliensi, dan *Optimisme* laki-laki lebih tinggi. Namun, dalam penelitian Agustin dan Jannah (2021), perempuan justru cenderung lebih tinggi pada keempat dimensi ini karena kemampuan interpersonal dan regulasi emosi yang lebih baik, yang memudahkan mereka mempertahankan motivasi dan pandangan positif.

Pada variabel komitmen organisasi, hasil ini juga berbeda dengan Siswanto dan Izzati (2021) yang menemukan perempuan memiliki skor lebih tinggi pada dimensi afektif dan kelanjutan yang mencerminkan keterikatan emosional serta pertimbangan kerugian jika keluar, sementara laki-laki unggul pada dimensi normatif yang mencerminkan rasa tanggung jawab moral untuk tetap bekerja. Perbedaan ini menunjukkan bahwa faktor peran gender, orientasi

kerja, dan motivasi dapat berinteraksi dengan kondisi kerja LPKA sehingga menghasilkan pola yang berbeda dari literatur umum.

Secara keseluruhan terdapat beberapa faktor kontekstual, metodologis, dan teoritis yang mungkin menjelaskan hasil yang tidak signifikan ini, yang perlu dianalisis secara mendalam:

Pertama dan yang paling krusial adalah kekhasan konteks organisasi pemerintahan dan lembaga pemasyarakatan. ²⁶ LPKA Klas 1 Kutoarjo beroperasi sebagai entitas pemerintah yang mengemban tugas ¹⁶ pembinaan khusus anak-anak yang berhadapan dengan hukum. Lingkungan kerja di LPKA memiliki karakteristik yang sangat unik dan berbeda secara fundamental dari organisasi swasta atau sektor lainnya. Tugas-tugas yang diemban pegawai LPKA sangat kompleks, melibatkan aspek pengawasan ketat, pembinaan psikososial, dan penanganan individu dengan latar belakang yang beragam dan seringkali problematis. Lingkungan ini secara inheren diwarnai oleh tekanan tinggi, prosedur birokratis yang kaku, keterbatasan sumber daya, dan potensi konflik yang konstan. Dalam kondisi kerja yang demikian, meskipun ⁴ seorang pegawai memiliki *Psychological Capital* yang kuat misalnya, mereka sangat optimis dalam menghadapi tantangan atau memiliki resiliensi tinggi untuk bangkit dari kesulitan faktor-faktor eksternal dan sistemik dalam organisasi mungkin memiliki pengaruh yang jauh lebih besar dan bahkan mendominasi terhadap tingkat komitmen mereka.

Jika sistem dan lingkungan kerja tidak mendukung, atau bahkan bersifat menghambat dan menimbulkan frustrasi, individu dengan modal psikologis yang kuat sekalipun mungkin akan kesulitan untuk mengembangkan ikatan emosional yang mendalam atau rasa kewajiban yang kuat terhadap organisasi. Observasi awal peneliti mengenai perilaku pegawai yang kurang disiplin, seperti keterlambatan atau kelalaian tugas yang berdampak fatal pada anak binaan, dapat menjadi indikasi adanya masalah sistemik yang lebih dalam yang tidak dapat diatasi hanya dengan modal psikologis individu. Ini menunjukkan bahwa komitmen tidak hanya berasal bersumber dari dalam diri individu, tetapi juga merupakan respons terhadap lingkungan kerja.

Kedua dominasi faktor organisasional dan non-organisasional dalam membentuk komitmen perlu dipertimbangkan secara serius. Meyer dan Allen (1997) telah mengklasifikasikan faktor-faktor yang memengaruhi Komitmen Organisasi menjadi tiga kategori utama: faktor pribadi (termasuk *Psychological Capital*), faktor organisasional, dan faktor non-organisasional. Meskipun *Psychological Capital* termasuk dalam kategori faktor pribadi, hasil penelitian ini secara kuat menyiratkan bahwa dalam konteks LPKA, faktor organisasional dan non-organisasional mungkin memainkan peran yang jauh lebih krusial dan bahkan menutupi pengaruh *Psychological Capital*.

Faktor Organisasional terkait Isu-isu seperti kurangnya keadilan organisasional (baik dalam distribusi imbalan, keadilan prosedur, maupun

keadilan interaksi antarindividu), kurangnya dukungan organisasional yang dirasakan dari manajemen atau rekan kerja, atau karakteristik pekerjaan yang tidak memberikan kepuasan (misalnya, kurangnya otonomi, rutinitas yang monoton, atau makna pekerjaan yang tidak dihargai secara memadai) dapat secara signifikan mengikis komitmen. Jika pegawai merasa tidak dihargai, tidak didukung, atau menghadapi ketidakjelasan dalam prosedur dan kebijakan, *Psychological Capital* mereka mungkin tidak cukup kuat untuk menetralkan dampak negatif dari faktor-faktor ini terhadap komitmen. Lingkungan kerja yang tidak sehat, meskipun diisi oleh individu-individu yang optimis dan resilien, pada akhirnya akan mengikis motivasi dan ikatan emosional.

Faktor Non-Organisasional Ketersediaan alternatif pekerjaan di luar LPKA atau kondisi ekonomi makro juga dapat memengaruhi keputusan pegawai untuk bertahan. Jika pegawai merasa tidak memiliki banyak pilihan lain di pasar kerja, komitmen mereka mungkin lebih didasarkan pada komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) yaitu bertahan karena biaya untuk pergi terlalu tinggi daripada ikatan emosional (*affective commitment*) yang didasari oleh rasa cinta dan identifikasi terhadap organisasi. Dalam kasus ini, *Psychological Capital* mungkin membantu mereka bertahan dalam pekerjaan yang tidak ideal, tetapi tidak serta merta meningkatkan komitmen afektif mereka.

Ketiga, keterbatasan alat ukur atau indikator juga perlu menjadi bahan refleksi. Meskipun skala yang digunakan telah melalui proses validasi dan reliabilitas yang ketat, ada kemungkinan bahwa modifikasi skala atau interpretasi aitem dalam konteks LPKA mungkin tidak sepenuhnya menangkap nuansa kompleks dari *Psychological Capital* dan Komitmen Organisasi dalam lingkungan yang sangat spesifik ini. Budaya kerja, norma sosial, dan persepsi individu di lembaga masyarakatan bisa jadi berbeda secara signifikan dari konteks lain yang menjadi dasar pengembangan skala tersebut. Selain itu, metode pengumpulan data secara daring melalui *google form* dan penyebaran melalui grup WhatsApp, meskipun efisien dan praktis, mungkin memiliki keterbatasan dalam menangkap kedalaman nuansa psikologis yang lebih halus, seperti emosi tersembunyi atau motivasi yang kompleks, yang mungkin hanya dapat diungkap melalui wawancara mendalam atau observasi partisipatif.

Terakhir, kemungkinan adanya variabel mediasi atau moderasi yang tidak teridentifikasi dalam penelitian ini juga patut dipertimbangkan secara serius. Bisa jadi, hubungan antara *Psychological Capital* dan Komitmen Organisasi tidak bersifat langsung, melainkan dimediasi atau dimoderasi oleh faktor-faktor lain seperti gaya kepemimpinan atasan, iklim organisasi, atau tingkat stres kerja yang kronis. Misalnya, *Psychological Capital* yang tinggi mungkin membantu pegawai untuk mengatasi stres dan bertahan dalam lingkungan yang sulit, namun tidak serta merta meningkatkan komitmen afektif

mereka terhadap organisasi yang mungkin memiliki masalah struktural atau manajerial yang belum terselesaikan. Dalam skenario ini, *Psychological Capital* berfungsi sebagai penyangga terhadap dampak negatif lingkungan, bukan sebagai pendorong langsung komitmen. Jika seorang pemimpin tidak mampu menginspirasi atau menciptakan lingkungan yang positif, bahkan pegawai yang paling optimis pun mungkin akan kehilangan motivasi untuk berkomitmen secara mendalam.

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini secara tegas menyoroti bahwa Komitmen Organisasi adalah fenomena multifaktorial yang sangat terikat pada konteks. Meskipun *Psychological Capital* merupakan aset individu yang berharga dan penting untuk kesejahteraan pribadi, keberadaannya saja tidak cukup untuk menjamin Komitmen Organisasi yang tinggi, terutama dalam lingkungan kerja yang penuh tantangan dan memiliki karakteristik unik seperti LPKA. Hasil ini menggaris bawahi urgensi pendekatan yang lebih holistik dan komprehensif dalam upaya peningkatan komitmen, selain berfokus pada pengembangan kapasitas individu tetapi juga pada perbaikan sistem, struktur, dan lingkungan kerja secara keseluruhan. Ini adalah panggilan bagi LPKA untuk melihat lebih jauh dari sekadar karakteristik individu dan mulai mengidentifikasi serta mengatasi akar masalah sistemik yang mungkin menghambat komitmen pegawai.

Peneliti menyadari adanya keterbatasan yang terjadi selama proses penelitian ini berlangsung yang perlu di perhatikan. Minimnya jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini sehingga berdampak pada hasil penelitian. Penyebaran alat ukur yang menggunakan 2 media yaitu *gform* dan *paper* sebagai media dalam penelitian ini sehingga memakan biaya untuk penelitian ini. Hal ini dikarenakan mayoritas pegawai yang berada di LPKA Klas 1 Kutoarjo sudah banyak yang berumur, sehingga lebih efektif jika mengisi kusioner dengan menggunakan *paper*. Selain kekurangan, terdapat kelebihan dalam penelitian ini seperti subjek yang berasal dari instansi resmi yaitu pegawai LPKA Klas 1 Kutoarjo. Kesesuaian dalam memperoleh data yang lebih akurat dalam pengisian alat ukur oleh pegawai juga dikarenakan beberapa pegawai yang mengisi didampingi oleh peneliti saat proses pengisian berlangsung. Pendampingan oleh salah satu pegawai dalam proses penelitian ini juga lebih efisiensi dalam pengambilan data.

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL
YOGYAKARTA
ACHMAD YANI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan hubungan yang signifikan secara statistik antara *Psychological Capital* dengan Komitmen Organisasi pada pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas 1 Kutoarjo. Meskipun tidak ada hubungan antara *Psychological Capital* dengan Komitmen Organisasi akan tetapi nilai komitmen koefisien korelasinya bersifat negatif yang artinya semakin tinggi *Psychological Capital* pada pegawai maka semakin rendah komitmen organisasi pada pegawai LPKA Klas 1 Kutoarjo. Temuan ini menunjukkan bahwa *Psychological Capital* individu tidak menjadi prediktor utama Komitmen Organisasi dalam konteks lingkungan kerja yang spesifik ini, dan faktor-faktor lain mungkin lebih dominan dalam memengaruhi tingkat komitmen pegawai

B. Saran

1. Bagi Pegawai LPKA Klas 1 Kutoarjo

Mengingat temuan penelitian yang menunjukkan rendahnya Komitmen Organisasi di kalangan pegawai LPKA Klas 1 Kutoarjo, meskipun *Psychological Capital* mereka berada pada tingkat sedang, manajemen LPKA disarankan untuk melakukan evaluasi komprehensif

terhadap faktor-faktor organisasional yang memengaruhi komitmen, seperti keadilan, dukungan, dan karakteristik pekerjaan. Penting untuk mengembangkan kepemimpinan yang efektif, menerapkan sistem *reward and punishment* yang adil dan konsisten, serta menyediakan program peningkatan kesejahteraan dan dukungan psikologis bagi pegawai. Dengan demikian, LPKA mampu menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif, meningkatkan Komitmen Organisasi, sehingga pada akhirnya, mendukung keberhasilan program pembinaan anak binaan secara optimal.

¹ 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat memperluas cakupan penelitian dengan melibatkan responden yang memiliki kriteria lebih bermacam, dari segi usia, latar belakang pendidikan, maupun daerah asal, guna memperoleh hasil yang lebih representative. Selain itu, disarankan untuk menggali variabel lain yang berkaitan dengan komitmen organisasi seperti budaya organisasi, kepemimpinan dan lain sebagainya. Selain itu, diharapkan peneliti selanjutnya untuk lebih teliti lagi agar tidak mengulangi kesalahan peneliti selanjutnya.

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA

Psikologi_HUBUNGAN ANTARA PSYCHOLOGICAL CAPITAL DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA PEGAWAI LEMBAGA PEMBINAAN KHUSUS ANAK KLAS 1 KUTOARJO

ORIGINALITY REPORT

20%	20%	9%	8%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	dspace.uii.ac.id Internet Source	3%
2	repository.unjaya.ac.id Internet Source	2%
3	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	1%
4	123dok.com Internet Source	1%
5	Submitted to Konsorsium Perguruan Tinggi Swasta Indonesia II Student Paper	1%
6	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	1%
7	core.ac.uk Internet Source	1%
8	theses.uin-malang.ac.id Internet Source	1%
9	repository.unika.ac.id Internet Source	1%
10	journal.unpas.ac.id Internet Source	1%
11	id.123dok.com Internet Source	<1%

12	repo.iain-tulungagung.ac.id Internet Source	<1 %
13	repository.upi.edu Internet Source	<1 %
14	docplayer.info Internet Source	<1 %
15	ejournal3.undip.ac.id Internet Source	<1 %
16	repository.ub.ac.id Internet Source	<1 %
17	text-id.123dok.com Internet Source	<1 %
18	Submitted to Universitas Muhammadiyah Purwokerto Student Paper	<1 %
19	journal.uta45jakarta.ac.id Internet Source	<1 %
20	Submitted to Lambung Mangkurat University Student Paper	<1 %
21	ejournal.unesa.ac.id Internet Source	<1 %
22	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	<1 %
23	www.scribd.com Internet Source	<1 %
24	id.scribd.com Internet Source	<1 %
25	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	<1 %
26	ejournal2.undip.ac.id Internet Source	<1 %

27	lib.ui.ac.id Internet Source	<1 %
28	pdfs.semanticscholar.org Internet Source	<1 %
29	Ardimin Ramdan Amin, Waode Suarni, Yuliastri Ambar Pambudhi. "PERAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA PERAWAT RSUD KOTA KENDARI", <i>Jurnal Sublimapsi</i> , 2020 Publication	<1 %
30	adoc.pub Internet Source	<1 %
31	docobook.com Internet Source	<1 %
32	jurnal.untan.ac.id Internet Source	<1 %
33	lib.ibs.ac.id Internet Source	<1 %
34	repositori.usu.ac.id Internet Source	<1 %
35	repository.ut.ac.id Internet Source	<1 %
36	eprints.uny.ac.id Internet Source	<1 %
37	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	<1 %
38	www.obsesi.or.id Internet Source	<1 %
39	Submitted to Universitas Hang Tuah Surabaya Student Paper	<1 %

40	Submitted to Universitas Merdeka Malang Student Paper	<1 %
41	ejurnal.esaunggul.ac.id Internet Source	<1 %
42	thesis.binus.ac.id Internet Source	<1 %
43	Submitted to Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada Student Paper	<1 %
44	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	<1 %
45	Submitted to Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya Student Paper	<1 %
46	repository.trisakti.ac.id Internet Source	<1 %
47	Submitted to Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang Student Paper	<1 %
48	Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia Student Paper	<1 %
49	digilib.uin-suka.ac.id Internet Source	<1 %
50	eprints.unm.ac.id Internet Source	<1 %
51	jurnal.dim-unpas.web.id Internet Source	<1 %
52	wisuda.unissula.ac.id Internet Source	<1 %

53 Panji Dadino Sila, Wa Ode Suarni, Ida Sriwaty Sunarjo. "Psychological Well-Being dan Komitmen Organisasi Pegawai Sekretariat DPRD", Jurnal Sublimapsi, 2021
Publication <1 %

54 Submitted to Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
Student Paper <1 %

55 anzdoc.com
Internet Source <1 %

56 simakip.uhamka.ac.id
Internet Source <1 %

57 beritatkp.com
Internet Source <1 %

58 eprints.stiperdharmawacana.ac.id
Internet Source <1 %

59 eprints.umm.ac.id
Internet Source <1 %

60 ocs.unud.ac.id
Internet Source <1 %

61 repository.fe.unj.ac.id
Internet Source <1 %

62 repository.usd.ac.id
Internet Source <1 %

63 Muhammad Ro'uf. "PENGARUH TAHFIDZ AL-QUR'AN TERHADAP KECERDASAN EMOSIONAL ANAK (Studi Siswa Salafiyah Wustho Pondok Pesantren Hamalatul Qur'an, Bantul, Yogyakarta)", G-Couns: Jurnal Bimbingan dan Konseling, 2019
Publication <1 %

64	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Semarang Student Paper	<1 %
65	Vania Shafira Dominica, Sutarto Wijono. "The Relationship Between Job Demand And Workplace Well Being For Generation Z Employees In Jakarta", Psikologia : Jurnal Psikologi, 2022 Publication	<1 %
66	journal.sties-purwakarta.ac.id Internet Source	<1 %
67	kenapaharusdia.blogspot.com Internet Source	<1 %
68	openjournal.unpam.ac.id Internet Source	<1 %
69	repository.uksw.edu Internet Source	<1 %
70	repository.unibos.ac.id Internet Source	<1 %
71	Anik Herminingsih. "PENINGKATAN KINERJA PENGAJARAN DOSEN MELALUI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN PEMENUHAN KEBUTUHAN PSIKOLOGIS DASAR DENGAN PEMEDIASI MOTIVASI KERJA", Solusi, 2020 Publication	<1 %
72	Bella Saviera, Amalia Juniary. "Keterlibatan Kerja dan Konflik Peran Ganda pada Polisi Wanita", Psychology Journal of Mental Health, 2020 Publication	<1 %
73	Eva Rahmayani, Husni Husni, Daryaman Daryaman. "Hubungan Disiplin Belajar	<1 %

dengan Motivasi Belajar Siswa pada Mata Pelajaran Fiqh Kelas IX MTs Al-Iqna Cisaga Kabupaten Ciamis", Bestari | Jurnal Studi Pendidikan Islam, 2021

Publication

74 Uswah Tri Utami -, Yeni Anna Appulembang. "Psychological Capital Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Pada Driver Online", Psychology Journal of Mental Health, 2021

Publication

75 blogarrasha.blogspot.com

Internet Source

76 digilib.uinsby.ac.id

Internet Source

77 digilibadmin.unismuh.ac.id

Internet Source

78 dspace.uphsurabaya.ac.id:8080

Internet Source

79 eprints.undip.ac.id

Internet Source

80 jpu.k-pin.org

Internet Source

81 repository.radenintan.ac.id

Internet Source

82 repository.unj.ac.id

Internet Source

83 www.slideshare.net

Internet Source

84 www.worldbank.org

Internet Source

85 Andi Nurul Tenriwali Hasanuddin, Haliah Haliah, Darwis Said. "Psychological Capital

<1 %

dalam Memoderasi Pengaruh Partisipasi
Penyusunan Anggaran, Kompetensi dan
Healthy Lifestyle terhadap Kinerja Aparatur
Pemerintah Daerah", Owner, 2022

Publication

86

Dewi Lestari, Santi Octaviany. "Pengaruh
Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi
Terhadap Organizational Citizenship Behavior
Pada PT. Putra Perkasa Genetika Bogor",
Innovative: Journal Of Social Science
Research, 2024

<1 %

Publication

87

Santi Ratna Sari, Eddy Rosidi, Darno Darno,
Wulan Purnamasari, Siti Mahmudah. "Analysis
of Merchandise Sales Affecting Operating
Profit on CV. XYZ Snack Period 2017 - 2018",
Neraca : Jurnal Akuntansi Terapan, 2020

<1 %

Publication

88

elisatjahayoe.blogspot.com
Internet Source

<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off

PERPUS JENDERAL CHMAD YANI
UNIVERSITAS JENDERAL CHMAD YANI
YOGYAKARTA