

**MODAL PSIKOLOGIS, TUNTUTAN KERJA DAN
KETERIKATAN KERJA**

TESIS

**Diajukan Kepada
Program Studi Magister Psikologi
Sekolah Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Magister Psikologi**



Oleh

BOGY JUNIAR GINTANG KUMARA

S 300 140 009

**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2017

NOTA PEMBIMBING

Dr. Taufik Kasturi, Ph.D
Magister Psikologi
Sekolah Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Nota Dinas
Hal : Tesis Saudara Bogy Juniar Gintang Kumara

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Magister Psikologi
Sekolah Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Assalamu'alaikum wr. wb.

Setelah membaca, meneliti, mengoreksi dan mengadakan perbaikan terhadap saudara :

Nama	:	Bogy Juniar Gintang Kumara
NIM	:	S 300140009
Konsentrasi	:	Psikologi Industri dan Organisasi
Judul	:	Modal Psikologis, Tuntutan Kerja dan Keterikatan Kerja

Dengan ini kami menilai tesis tersebut dapat disetujui untuk diajukan dalam sidang ujian tesis pada Magister Psikologi, Sekolah Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Surakarta, 28 September 2017

Pembimbing I,



Taufik Kasturi, Ph.D

HALAMAN PERSETUJUAN

**MODAL PSIKOLOGIS, TUNTUTAN KERJA DAN
KETERIKATAN KERJA**

TESIS

Oleh:

BOGY JUNIAR GINTANG KUMARA

S 300 140 009

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'K' followed by a smaller 'R' and a flourish.

Dr. Taufik Kasturi, Ph.D

NIK. 0629037401

TESIS BERJUDUL
MODAL PSIKOLOGIS, TUNTUTAN KERJA
DAN KETERIKATAN KERJA

Yang dipersiapkan dan disusun oleh
BOGY JUNIAR GINTANG KUMARA
telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada tanggal 24 Oktober 2017
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Pembimbing I


Taufik, S.Psi., M.Si., Ph.D.

Penguji I


Dr. Eny Purwandari, M.Si.

Penguji II


Dr. Nanik Prihartanti, M.Si.

Surakarta, 1 Nopember 2017
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Sekolah Pascasarjana
Direktur,


Prof. Dr. Bambang Sumardjoko

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Bogy Juniar Gintang Kumara
NIM : S 300140009
Program Studi : Magister Psikologi
Konsentrasi : Psikologi Industri dan Organisasi
Judul : Modal Psikologis, Tuntutan Kerja dan Keterikatan Kerja

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang saya serahkan benar-benar hasil karya saya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dan ringkasan-ringkasan yang telah saya jelaskan sumbernya. Apabila di kemudian hari terbukti tesis ini jiplakan dan terdapat plagiasi, gelar yang diberikan oleh Universitas Muhammadiyah Surakarta batal saya terima.

Surakarta, 10 Agustus 2017

Pernyataan,
A 6000 Rupiah postage stamp with a signature over it. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text 'METERAI TEMPEL', '6000 ENAM RIBU RUPIAH', and the serial number '6E8A0AEF702469838'.

Bogy Juniar Gintang Kumara

MOTTO

*“Gapailah apa yang menjadi tujuanmu
dan fikirkanlah apa yang telah orangtuamu korbakan”*

(Ayah Tercinta, Mugiyatno)

*”Seorang anak sudah seharusnya memiliki ilmu dunia
dan ilmu akhirat jika tidak ingin merugi”*

(Ibu Tercinta, Nurnaningsih)

*“Apabila kau tidak bisa menahan lelahnya belajar
maka kau harus menelan pahitnya kebodohan”*

(Socrates)

PERSEMBAHAN

*Bismillahirrahmanirrahim,
Sujud syukur kehadiran Allah SWT,
atas segala nikmat dan karunia-Nya
yang telah diberikan selama ini*

*Ayahanda (Alm) H. Mugiyatno, SE & Ibunda Hj. Nurnaningsih tercinta yang
telah memberikan doa restu,
curahan kasih sayang dan pengorbanannya selama ini*

*Sahabat-sahabat penulis yang telah
mendukung penulis selama
proses pembuatan karya ini*

*Terimakasih atas segala
kebersamaan yang tulus selama ini*

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Pertama penulis memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, berkah, dan hidayah kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan thesis ini dengan lancar. Penulisan thesis ini dapat terwujud dan terselesaikan dengan lancar berkat adanya dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, maka dari itu, dengan rendah hati penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. **Allah SWT** yang telah memberikan perlindungan, dan kelancaran selama proses pembuatan karya ini, sehingga atas ridho-Nya penulis dapat menyelesaikan karya ini.
2. **Orang Tua**, terimakasih ayah tercinta (Alm) H. Mugiyatno, SE, dan ibu tersayang Hj. Nurnaningsih, yang selama ini telah memberikan doa dan dukungan moral serta materi yang luar biasa kepada penulis, beliau berdua adalah inspirasi bagi penulis dalam menyelesaikan karya ini.
3. **Adik tersayang**, Nevgy Hamama yang selalu mengingatkan dan mendoakan penulis untuk segera menyelesaikan karya ini.
4. **Bapak Dr. Taufik Kasturi, Ph.D dan Ibu Dr. Nanik Prihartanti, M.Si** selaku dosen pembimbing yang telah memberikan ijin kepada penulis untuk melakukan penelitian, demi terselesainya thesis ini, juga telah berkenan memberikan pengarahannya, saran serta petunjuk dalam penyusunan thesis ini.
5. **Ibu Dr. Eny Purwandari, M.Si.**, selaku kaprodi Magister Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta, terima kasih atas bantuan dan bimbingan selama penulis menjalani studi.
6. **Bapak HRD dan seluruh staff karyawan Swalayan X**, terimakasih atas kepercayaan yang diberikan kepada penulis sehingga berkenan memberikan ijin penelitian kepada penulis.
7. **Bapak dan Ibu Dosen Magister Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta**, yang telah memberikan bekal ilmu selama penulis menimba ilmu, serta seluruh staf administrasi Fakultas Psikologi yang telah membantu dalam kelancaran penulisan thesis ini.

8. **Rekan seperjuangan penulis, Dita Widhi Hapsari dan Riris Anggraeni**, terimakasih atas kerja sama, serta telah sabar dalam menghadapi penulis selama proses pembuatan thesis ini.
9. **Rekan-rekan kontrakan Sunday Morning**, Bima, Iwan, Sutikno, Bayu, Wakhid, Marno, dan Burhan yang selalu menghibur penulis saat penulis merasa jenuh dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. **Keluarga besar Magister Psikologi angkatan 2014**, terimakasih atas kekompakannya selama ini.
11. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, penulis hanya bisa mengucapkan terimakasih atas segala doa dan dukungannya selama ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan thesis ini dengan lancar.

Harapan penulis, semoga karya ini dapat memberikan manfaat khususnya bagi perkembangan dunia psikologi serta tidak terhenti pada penelitian ini saja.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, 10 Agustus 2017

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
NOTA PEMBIMBING	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
MOTO.....	vi
PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT.....	xiv
PENDAHULUAN	1
KAJIAN TEORI	9
METODE	13
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	20
KESIMPULAN DAN SARAN.....	37
DAFTAR PUSTAKA	40
LAMPIRAN.....	43

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Persentase Karyawan Keluar Sebelum Berakhir Masa Kerja.....	4
2. Penilaian Aitem.....	15
3. <i>Blueprint</i> Skala <i>Work Engagement</i>	16
4. <i>Blueprint</i> Skala <i>Psychological Capital</i>	17
5. <i>Blueprint</i> Skala <i>Job Demands</i>	18
6. Rangkuman Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	21
7. Susunan Item Skala <i>Work Engagement</i> yang Valid dan Gugur	21
8. Susunan Item Skala <i>Psychological Capital</i> yang Valid dan Gugur	22
9. Susunan Item Skala <i>Job Demands</i> yang Valid dan Gugur	22
10. Hasil Uji Normalitas K-Z-S	24
11. Hasil Uji Linieritas.....	24
12. Hasil Perhitungan Frekuensi dan Prosentase <i>Psychological Capital</i>	26
13. Hasil Perhitungan Frekuensi dan Prosentase <i>Job Demands</i>	26
14. Hasil Perhitungan Frekuensi dan Prosentase <i>Work Engagement</i>	27

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
15. Kerangka Pemikiran	12

ABSTRAK

SDM berperan penting di sebuah organisasi dalam menjalankan aktivitasnya. Namun nyatanya perusahaan-perusahaan di Indonesia masih memiliki kendala dalam mempertahankan kualitas karyawan dengan prestasi tinggi (*top performing employees*), karyawan dengan keahlian khusus (*critical skilled employees*), dan karyawan berpotensi tinggi (*high potential employees*). Contoh wujud nyata dari kesulitan perusahaan di Indonesia dalam mempertahankan karyawan adalah *burnout* yang lebih lanjut dapat menyebabkan *turnover*. Bentuk upaya yang dapat dilakukan perusahaan dalam menekan tingkat *burnout* pada karyawan berupa strategi manajemen yang dapat memunculkan kondisi dimana karyawan merasa nyaman dan bersemangat dengan pekerjaan yang mereka lakukan, yaitu keterikatan kerja. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui: (1) Hubungan antara modal psikologis dan tuntutan kerja dengan keterikatan kerja; (2). Tingkat modal psikologis, tuntutan kerja dan keterikatan kerja pada karyawan; (3) Sumbangan modal psikologis dan tuntutan kerja terhadap keterikatan kerja pada karyawan. Subjek penelitian karyawan swalayan X. Pengumpulan data menggunakan skala keterikatan kerja, modal psikologis dan tuntutan kerja. Teknik analisis data menggunakan regresi dua prediktor. Kesimpulan penelitian menyatakan ada hubungan yang sangat signifikan antara modal psikologis dan tuntutan kerja dengan keterikatan kerja. Implikasi dari penelitian ini menyatakan bahwa perusahaan dapat meningkatkan keterikatan kerja dengan mengoptimalkan modal psikologis dan meminimalkan tuntutan kerja.

Kata kunci : modal psikologis, tuntutan kerja, keterikatan kerja

ABSTRACT

HR plays an important role in an organization in carrying out its activities. However, companies in Indonesia still have problems in maintaining high performing employees, critical skilled employees, and high potential employees. An example of a concrete manifestation of the difficulties of companies in Indonesia in retaining employees is that further burnout can lead to turnover. Forms of effort that can be done by company in suppressing burnout level to employees in the form of management strategy that can create condition where employees feel comfortable and eager with their work, which is work engagement. The purpose of this study to determine: (1) The relationship between psychological capital and job demands with work engagement; (2). Level psychological capital, job demands and work engagement on employees; (3) The contribution of psychological capital and job demands to work engagement on employees. Self-employee X research subjects amounted to 150 people. Data collection using scale of work engagement, psychological capital and job demands. The data analysis technique used regression of two predictors. The conclusion of the study stated that there is a very significant relationship between psychological capital and job demands with work engagement. The implications of this study suggest that companies can improve work engagement by optimizing psychological capital and minimizing job demands.

Keywords : *psychological capital, job demands, work engagement*