NASKAH PUBLIKASI

HUBUNGAN PSYCHOLOGICAL CAPITAL TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PEKERJA UKM PENYANDANG DISABILITAS DI YOGYAKARTA

Oleh:

Kania Khairunnisa

Fani Eka Nurtjahjo, S. Psi., M. Psi., Psi

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
YOGYAKARTA

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

NASKAH PUBLIKASI

HUBUNGAN PSYCHOLOGICAL CAPITAL TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PEKERJA UKM PENYANDANG DISABILITAS DI YOGYAKARTA

Telah Disetujui Pada Tanggal:

17 DEC 2019

Dosen Pembimbing

Fani Eka Nurtjahjo, S. Psi., M. Psi. Psi

THE RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND JOB SATISFACTION AMONG DISABILITY OF SMALL WORKER AND MEDIUM ENTERPRISE IN YOGYAKARTA

Kania Khairunnisa
Fani Eka Nurtjahjo

ABSTRACT

This research is conduct to find the correlation between psychological capital and job satisfaction of disability worker of small an medium enterprise that involved 73 physical disability worker in Yogyakarta. Measuring instrument used in this study is the scale of psychological capital based on four dimension of psychological capital from Luthans, Youssef and Avolio (2007); self-efficacy, hope, optimism and resiliency. Then, the measuring instrument of job satisfaction based on theory of Spector (1997) that has nine dimension; pay, promotion, supervisor, benefit, reward, operating condition, coworker, nature of work an communication. The research was tested a hypothesis that psychological capital is positively correlate with job satisfaction among the respondents. The result of this study show that psychological capital has a positive correlation with job satisfaction.

Keyword: Psychological capital, Job satisfaction, Disability

PENGANTAR

Penyandang disabalitas di Indonesia memiliki kedudukan yang sama dengan warga negara lainnya. Hal ini diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016 yang mengatur tentang penyandang disabilitas. Pada undang-undang tersebut menjelaskan adanya kesamaan kesempatan yang diberikan pada penyandang disabilitas dalam hal penyaluran potensi dalam segala aspek penyelenggaraan negara dan masyarakat. Menurut Sholeh (2015), disabilitas atau cacat adalah mereka yang memiliki keterbatasan fisik, mental, intelektual, atau sensorik, dalam jangka waktu lama di mana ketika berhadapan dengan berbagai hambatan, hal ini dapat menghalangi partisipasi penuh dan efektif mereka dalam masyarakat berdasarkan kesetaraan dengan yang lainnya.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016 juga menerangkan bahwa penyandang disabilitas dapat bekerja sama halnya dengan individu lain dalam bidang pemerintahan ataupun swasta. Penyandang disabilitas juga diberi kebebasan untuk memilih pekerjaan di bidang manapun yang mereka inginkan baik di sektor formal maupun informal. Data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik menyebutkan bahwa pertengahan tahun 2017 sektor informal masih mendominasi perekonomian Indonesia. Hal ini didukung pula dengan pernyataan dari *International Labor Organization* yang menyebutkan bahwa banyak diantara penyandang disabilitas yang bekerja di sektor informal. Hal ini dikarenakan sektor informal tidak memiliki batasan yang terlalu tinggi dalam penerimaan karyawan. Hal ini juga berakibat pada banyaknya penyadang disabilitas yang seringkali berasal dari kondisi ekonomi dan pendidikan yang

rendah, memiliki peluang lebih besar untuk dapat bekerja di sektor informal dibandingkan pada sektor formal misalnya pada unit usaha kecil dan menengah (UKM).

Menurut UU No. 9 tahun 1995, yang dimaksud dengan Usaha Kecil (UK), termasuk Usaha Mikro (UM) adalah usaha yang memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp 200.000.000,- yang tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha serta memiliki penjualan tahunan paling banyak Rp 1.000.000.000,-. Usaha kecil seperti ini biasanya dibangun secara perorangan, bukan merupakan anak atau cabang sebuah perusahaan dan milik warga Indonesia.

Semakin menjamurnya UKM di masyarakat maka semakin banyak pula kompetitor yang dihadapi. Salah satu usaha untuk mencapai tujuan dan tetap mendapat keuntungan ditengah maraknya kompetitior ialah dengan menjaga kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja menjadi topik penting karena berkaitan langsung dengan karyawan perusahaan atau organisasi dimana para pegawai yang menggerakkan roda usaha. Selain itu, kepuasan kerja karyawan telah diakui memiliki dampak besar pada banyak aspek ekonomi dan sosial, sebagai contoh pertumbuhan ekonomi dan standar kehidupan yang lebih tinggi (Chahal, Chahal, Chowdary & Chahal, 2013). Menurut Martoyo ketika kepuasan kerja karyawan terjadi, maka umumnya akan tercermin pada perasaan karyawan yang diwujudkan dalam sikap positif terhadap pekerjaan atau suatu tugas yang diberikan padanya (Rozzaid, Herlambang & Devi, 2015). Kepuasan kerja yang dicapai oleh karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Jika kinerja karyawan telah optimal, maka perusahaan atau organisasi dapat dengan mudah mencapai

tujuannya. Hal ini didukung dengan pernyataan dari Lopez yang menyatakan bahwa adanya tingkat signifikasi yang tinggi antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Widodo, 2006).

Engko (2008) memaparkan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah bentuk respon pekerja terhadap kondisi lingkungan pekerjaannya. Bentuk respon dari pekerja ini dapat diartikan sebagai emosi positif yang dihasilkan oleh karyawan atau pekerja karena adanya penilaian terhadap pekerjaannya. Selain itu, kepuasan kerja juga dipandang sebagai hasil dari pengalaman bekerja seorang karyawan (Totawar dan Nambudiri, 2014). Pengalaman kerja pada tiap karyawan tentu berbeda berdasarkan tugas hingga lokasi dimana karyawan tersebut bekerja sehingga kepuasan kerja memang bersifat individual. Jadi, secara umum kepuasan kerja dapat disimpulkan sebagai emosi positif dan hasi dari pengalaman bekerja individu dalam kurun waktu tertentu.

Tidak hanya terbatas pada kepuasan kerja, kondisi psikologis juga menjadi salah satu unsur penting yang harus dimiliki oleh tiap para penyandang disabilitas ketika bekerja dan menjadi salah satu topik penting bagi organisasi. Besar kemungkinan untuk sulit menguasai suatu keahlian dalam pekerjaannya dikarenakan kondisi fisik yang memiliki keterbatasan. Pada masa-masa seperti inilah kemampuan mengelola kondisi psikologis diri sendiri sangat dibutuhkan jika pekerja penyandang disabilitas mengalami masa sulit atau merasa semakin terpuruk. Kondisi psikologis yang dimaksud dalam konteks ini mengarah kepada konsep modal psikologis atau kondisi mental positif setiap individu. Luthans, Youssef & Avolio (2007) sendiri menerangkan bahwa modal psikologis

(*psychological capital*) adalah kondisi psikologi positif seseorang yang ditunjukkan dengan adanya efikasi diri (*self-efficacy*), memiliki rasa yakin yang kuat tentang kesuksesan saat ini dan masa depan (*optimism*), tekun pada tujuan (*hope*) dan dapat bangkit kembali jika dilanda masalah (*resiliency*).

Psychological capital yang bersifat subjektif membuat peneliti berasumsi bahwa tiap individu memiliki intensitas yang berbeda-beda. Pada sisi lain, pekerja disabilitas yang bekerja di UKM dengan segala keterbatasan yang dimiliki juga memiliki pandangan terhadap pekerjaannya sesuai dengan pengalaman masing-masing. Tidak menutup kemungkinan bahwa intensitas *psyvhological capital* pekerja disabilitas mempengaruhi pandangannya terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, peneliti ingin mengetahui korelasi antara *psychological capital* dan kepuasan kerja pada pekerja disabilitas di UKM. Adapun hipotesis yang peneliti ajukan ialah adanya korelasi positif antara *psychological capital* dan kepuasan kerja pada pekerja disabilitas UKM di Yogyakarta.

Metode Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah pekerja disabilitas usaha kecil dan menengah (UKM) yang berada di Yogyakarta. Pengambilan data penelitian menggunakan metode kuesioner, dengan mengadaptasi kuesioner yang dikembangkan oleh Luthans, Youssef & Avolio (2007) bernama *Psychological Capital Questionnaire*. Pada skala kepuasan kerja, peneliti juga mengadaptasi kuesioner yang dikembangkan oleh Spector (1997) yang bernama Job Satisfaction Scale. Penelitian ini menggunakan metode uji coba terpakai dikarenakan keterbatasan jumlah responden. Analisis data penelitian menggunakan teknik analisis korelasional *product moment* dari *Pearson* melalui program komputer *SPSS 21.0 for Windows*.

Hasil Penelitian

Penelitian yang dilakukan melibatkan 73 orang responden yang terbagi menjadi 54 orang responden laki-laki dan 19 orang responden perempuan. Seluruh responden merupakan pekerja disabilitas dari UKM yang peneliti pilih sebagai tempat penelitian. Peneliti melakukan pengkategorisasian dari kedua variabel untuk mengetahui besarnya presentase responden dalam sebuah distribusi data. Hasil pemetaan tersebut menunjukkan sebanyak 55 orang responden memiliki tingkat kepuasan kerja sedang. Di sisi lain, 15 orang responden lainnya berada pada tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Pada hasil pemetaan variabel *psychological capital* menunjukkan hasil sebanyak 39 orang responden berada pada tingkat *psychological capital* sedang. Di sisi lain, sebanyak 33 orang responden menunjukkan tingkat *psychilogical capital* yang tinggi.

Hal selanjutnya yang dilakukan peneliti adalah melakukan uji normalitas. Hasil uji normalitas data pada kolom Shapiro-Wilk kedua variabel menunjukkan bahwa data terdistribusi dengan normal. Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikansi jumlah skor kepuasan kerja sebesar 0,063 ($p>0,05$) dan nilai signifikansi jumlah skor *psychological capital* sebesar 0,235 ($p>0,05$). Nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan hasil data yang terdistribusi normal. Langkah selanjutnya peneliti melakukan uji linearitas data. Hasil yang didapat dari uji linearitas data pada kolom *deviation from linearity* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,010 ($p<0,05$). Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa skor kepuasan kerja tidak memiliki hubungan yang linear dengan skor *psychological capital.*

Peneliti kemudian melanjutkan uji korelasional untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel.

Variabel	**R**	**r^2**	**P**	**Keterangan**
Kepuasan Kerja dan *Psychological Capital*	0,265	0,070	0,023	Signifikan

Dari uji hipotesis yang dilakukan, didapatkan nilai koefisien korelasi atau nilai r sebesar 0,265 ($p<0,05$). Hal ini menunjukkan adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dan *psychological capital* pada pekerja penyandang disabilitas. Selain itu, nilai koefisien determinasi atau nilai r^2 menunjukkan hasil sebesar 0,070. Dari nilai tersebut berarti bahwa skor kepuasan kerja dapat dijelaskan melalui skor *psychological capital* sebanyak 7%.

Peneliti selanjutnya melakukan analisis tambahan untuk melihat adanya korelasi antara setiap komponen *psychological capital* dan kepuasan kerja. Hasil dari analisis korelasi ini menunjukkan hasil yang bervariasi dari tiap komponen *psychological capital* dan kepuasan kerja. nilai korelasi antara harapan, optimisme, resiliensi dan efikasi diri memiliki nilai korelasi yang berurutan terhadap kepuasan kerja (r=0,320, r=0,266, r=0,256, r=0,255). Analisis korelasi komponen *psychological capital* pada kepuasan kerja menunjukkan hasil bahwa aspek harapan dalam penelitian ini memiliki korelasi yang paling tinggi dengan skor kepuasan kerja pekerja penyandang disabilitas.

Selain melakukan analisis korelasi dari masing-masing aspek *psychological capital* dan kepuasan kerja, peneliti juga melakukan analsis tambahan dari data demografi responden yakni jenis kelamin dan usia. Hasil dari

analisis korelasi berdasarkan jenis kelamin ini menunjukkan hasil yang berbeda. Hasil yang didapat pada variabel kepuasan kerja, nilai signifikansi menunjukkan hasil sebesar 0,514 ($p>0,05$), sedangkan pada variabel *psychological capital* menunjukkan hasil sebesar 0,203 ($p>0,05$). Hal tersebut menunjukkan tidak terdapat perbedaan *mean* yang signifikan antara kedua variabel dengan data demografis responden (jenis kelamin).

Pembahasan

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui hipotesis yang telah ditetapkan oleh peneliti sebelumnya yakni adanya hubungan positif antara *psychological capital* dan kepuasan kerja pekerja penyandang disabilitas yang bekerja di UKM di Yogyakarta. Dari hasil uji analisis yang telah dilakukan, didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,265 dan $p<0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara *psychological capital* dan kepuasan kerja. Hasil tersebut juga menunjukkan jika *psychological capital* pekerja disabilitas tinggi, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja mereka. Sebaliknya, jika semakin rendah *psychological capital* yang mereka miliki, maka kepuasan kerja mereka juga akan semakin rendah. Hasil penelitian ini tampak sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya mengenai *psychological capital* dan kepuasan kerja. Akan tetapi, beberapa penelitian sebelumnya tidak memiliki responden yang sama dengan penelitian ini. Meskipun demikian, hasil akhir yang didapat pada penelitian ini tetaplah menunjukkan adanya korelasi positif antara *psychological capital* dan kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian milik Badran dan Morgan (2015). Keempat aspek *psychological capital* yakni harapan, optimisme, resiliensi dan efikasi diri memiliki korelasi positif pada kepuasan kerja karyawan. Harapan dapat membantu melawan rasa kebingungan, prokrastinasi dan adanya rasa tidak peduli. Optimisme membantu karyawan mempertahankan pandangan positif mereka dan bertanggung jawab atas pencapaian yang telah mereka capai, serta mengurangi tindakan yang dapat merusan diri mereka baik secara psikis, sosial dan juga secara fisik. Resiliensi yang dapat membantu karyawan untuk

mengatasi berbagai kemunduran dan membantu mereka untuk dapat terus belajar dan berkembang dari berbagai sumber. Terakhir ialah efikasi diri yang dapat menimbulkan atau menambah rasa percaya diri bahwa mereka akan sukses dalam pengembangan karir mereka sendiri.

Penelitian lainnya juga menyebutkan bahwa karyawan yang memiliki *psychological capital* yang tinggi dapat mempengaruhi lingkungan kerja dan cenderung menemukan beberapa cara untuk memecahkan masalah dan mewujudkan perilaku tangguh (Avey, Hughes, Norman, & Luthans, 2008). Selain itu pada temuan lain milik Avey, Reichard, Luthans & Mhatre. (2011) juga menunjukkan adanya hubungan positif yang diharapkan sebelumnya antara *psychological capital* dan *employee attitude* yang didalamnya terdapat kepuasan kerja. Ditemukan pula bahwa nilai r^2=0,070 dimana hal ini menunjukkan bahwa adanya sumbangan sebesar 7% dari variabel kepuasan kerja pada *psychological capital*.

Peneliti melakukan pengujian terhadap komponen dari *psychological capital* pada kepuasan kerja. Temuan yang didapat menunjukkan bahwa aspek resiliensi, harapan, efikasi diri dan optimisme secara berurutan memiliki korelasi yang cukup kuat dengan kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulistianingsih dan Fadla (2016) yang menyatakan bahwa aspek resiliensi memiliki arah hubungan positif dengan tingkat kepuasan karyawan. Resiliensi juga mengarah pada kemampuan individu untuk bertahan dan kembali bangkit guna mengembalikan kebahagiaan setelah menghadapi situasi yang tidak menyenangkan (Yuniar, Nurtjahjanti dan Rusmawati, 2011). Kemampuan

bertahan dan bangkit ini membuat individu beraktivitas tanpa adanya rasa terbebani.

Selain resiliensi, aspek harapan juga memiliki korelasi yang kuat dengan kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian milik Cetin (2011) yang menghasilkan adanya hubungan signifikan antara aspek harapan dan kepuasan kerja. Snyder (2000) menyebutkan bahwa harapan adalah suatu motivasi positif yang didasari oleh adanya kekuatan untuk mencapai tujuan dan perencanaan matang yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan. Hal ini sejalan dengan pernyataan dari Luthans, Youssef & Avolio (2007) bahwa pekerja yang memiliki harapan yang tinggi cenderung memiliki kontrol penuh untuk mengatur energi yang digunakan untuk mencapai tujuan ataupun bila perlu mencari alternatif pilihan. Energi dan perencanaan matang tersebut membuat individu lebih bersemangat dan terarah dalam melakukan pekerjaannya sehingga mampu menghasilkan kinerja optimal dan membentuk kepuasan kerja.

Aspek selanjutnya yang memiliki korelasi pada kepuasan kerja ialah efikasi diri. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Paranita (2008) yang menyebutkan bahwa efikasi diri memiliki korelasi positif dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan. Efikasi diri merupakan kepercayaan seseorang terhadap keyakinan diri sendiri dan kemampuannya dalam melakukan sesuatu (Dewi dan Dewi, 2015). Rasa percaya tersebut yang membuat inidividu menjadi lebih giat bekerja dan membantunya mencapai tujuan dengan lebih mudah.

Aspek terakhir yang memiliki korelasi dengan kepuasan kerja ialah optimisme. Optimisme merupakan pandangan umum individu yang positif akan masa mendatang (Islami & Indriati, 2014). Dengan adanya sikap optimisme tersebut dinilai dapat menilai kualitas kerja yang nantinya akan mendatangkan kepuasan kerja pada individu. Selain itu, optimisme ini juga dapat mendorong dan mempengaruhi inidividu untuk berusaha keras untuk mencapai tujuannya.

Peneliti juga melakukan uji korelasi tambahan berdasarkan jenis kelamin responden. Dari 73 orang responden, sebanyak 54 orang responden laki-laki dan 19 orang responden perempuan. Setelah dilakukan uji korelasi, didapatkan hasil koefisien korelasi sebesar 0,373 ($p<0,05$) pada responden laki-laki. Sedangkan pada responden perempuan didapatkan hasil koefisien korelasi sebesar 0,057 ($p>0,05$). dari hasil tersebut menunjukkan responden laki-laki memiliki korelasi lebih besar pada kepuasan kerja dan *psychological capital* dibandingkan responden perempuan. Hasil ini sejalan dengan penelitian milik Parthi & Gupta (2016) ditemukan hasil bahwa responden laki-laki memiliki kepuasan kerja lebih tinggi daripada responden perempuan. Akan tetapi, pada penelitian lain milik Vira (2012), ditemukan tidak adanya hubungan yang signifikan antara data demografis responden yakni jenis kelamin yang dikaitkan dengan variabel kepuasan kerja. Perbedaan hasil tersebut dapat dipengaruhi oleh banyak faktor yang terdapat pada diri responden atau dari lingkungan sekitar.

Analasis terakhir yang peneliti lakukan adalah uji korelasi pada kedua variabel dengan usia responden. Hasil pertama pada variabel *psychological capital* adalah responden dengan usia 20-30 tahun menempati tempat pertama

dengan *psychological capital* yang paling tinggi. Kemudian diikuti oleh responden dengan usia 30-40 tahun, usia responden 40-50 tahun dan usia responden 50-60 tahun. Pada tahapan perkembangan yang diungkapkan oleh Erikson, manusia dapat membangun suatu bentuk persahabatan di rentang usia 20-40 tahun sehingga tercipta rasa cinta dan kebersamaan dari pasangan atau sahabat. Tidak menutup kemungkinan bentuk persahabatan ini juga dapat dibangun dengan sesama rekan kerja pekerja disabilitas. Sedangkan pada rentang usia 40-65 tahun dimana seseorang telah mencapai kedewasaannya, dihadapkan pada tugas untuk lebih fokus pada produktivitas kerja dan mendidik keluarga (Krismawati, 2014).

Variabel kepuasan kerja sendiri menunjukkan hasil tertinggi pada usia 30-40 tahun, diikuti dengan usia responden 50-60 tahun, usia responden 20-30 tahun dan usia responden 40-50 tahun. Hasil ini cukup berbeda dengan variabel *psychological capital* yang menunjukkan hasil yang berurutan dari usia responden. Pada variabel kepuasan kerja, justru usia responden dari rentang 30-60 tahun yang memiliki nilai kepuasan kerja tinggi. Jika diperhatikan dari segi usia para responden dengan nilai *psycgological capital* dan kepuasan kerja yang tinggi, semuanya masuk ke dalam kategori usia produktif. Dimana rentang usia produktif seseorang ialah 15-64 tahun (Sukmaningrum & Imron, 2017). Pada usia tersebut, individu dianggap telah mampu menghasilkan barang maupun jasa untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Secara keseluruhan, peneliti menyadari masih banyaknya kelemahan pada penelitian ini. Diantaranya ialah jumlah responden yang tidak mencapai 100 orang melainkan hanya 73 orang saja. Selain itu ada pada saat proses pengambilan data,

peneliti hanya menitipkan kuesioner pada pihak admin atau ketua dari organisasi terkait yang nantinya akan disebarkan melalui pihak tersebut. Sehingga peneliti tidak bisa turun langsung untuk mengawasi proses pengisian kuesioner sehinggada beberapa data yang berkaitan dengan identitas responden yang kurang lengkap.

Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan dengan teknik korelasional dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Ketika melakukan analisis data, peneliti dibantu dengan prigram SPSS. Hasil dari analisis data penelitian ini membuktikan bahwa adanya hubungan positif antara *psychological capital* dan kepuasan kerja pada pekerja penyandang disabilitas yang bekerja pada UKM di Yogyakarta. Hal ini menunjukkan bahwa ketika pekerja disabilitas memiliki *psychological capital* yang baik, maka kemungkinan besar dapat memprediksi kepuasan kerja yang baik. Begitu juga sebaliknya, ketika pekerja disabilitas memiliki *psychological capital* yang buruk, maka kemungkinan besar kepuasan kerjanya juga diprediksi akan buruk. Akan tetapi, hasil dari penelitian ini dinilai tidak dapat digeneralisasikan pada populasi pekerja penyandang disabilitas pada UKM di Yogyakarta.

Saran

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari sempurna. Ada beberapa saran yang peneliti lampirkan terkait dengan penelitian selanjutnya yang bersifat metodologis dan beberapa saran praktis untuk pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini.

1. Saran Metodologis

   Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengukur kepuasan kerja tidak hanya dari perspektif karyawan, namun juga dari perspektif atasan, bawahan atau juga rekan kerja. Selain itu, diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk melibatkan lebih banyak jumlah responden serta diharapkan dapat menambah gambaran yang lebih lengkap mengenai data demografik yang nantinya juga dapat mendukung penelitian utama. Pada penelitian selanjutnya juga diharapkan agar menambahkan analisis tambahan diluar analisis utama agar hasil penelitian lebih mendalam.

2. Saran Praktis

   Untuk meningkatkan kepuasan kerja para pekerjanya, pihak UKM terkait dapat memberi dukungan dan dorongan positif kepada pekerjanya. Sehingga nantinya tingkat *psychological capital* pada diri pekerja disabilitas dapat meningkat. Selain itu, dari diri pekerja disabilitas sendiri dapat melatih diri untuk mengelola pikiran positif yang juga berguna untuk meningkatkan *psychological capital*.

DAFTAR PUSTAKA

Abbas, M., Raja, U., Darr, W., & Bouckenooghe, D. (2014). Combined Effects of Perceived Politics and Psychological Capital on Job Satisfaction, Turnover Intentions, and Performance. *Journal of Management, 40*(7), 1813-1830.

Abrorry, L., & Sukamto, D. (2013). Hubungan Psychological Capotal dengan Entrepreneuralal Intention Siswa, *Jurnal Penelitian Psikologi, 4*(1), 61-69.

Al-Zu'bi, H. A. (2010). A Study of Relationship between Organizational Justice and Job Satisfaction. *International Journal of Business and Management, 5*(5), 102-109.

Avey, J. B., Hughes, L. W., Norman, S. M., & Luthans, K. W. (2008). Using positivity, transformational leadership and empowerment to combat employee negativity. *Leadership & Organization Development Journal, 29*(2), 110–126.

Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly, 22*(2), 127– 152.

Azwar, S, 2008. *Penyusunan Skala Psikologi*. Cetakan X. Yogyakarta: Pustaka Belajar

Badran, M. A & Morgan, C. M. Y. (2015). Psychological Capital and Job Satisfaction in Egypt. *Journal of Managerial Psychology, 30*(3), 354-370.

Cetin, F. (2011). The Effect of The Organizational Psychological Capital on the Attitudes of Commitment and Satisfaction, A Public Sample in Turkey. *European Journal of Social Sciences, 21*(3), 373-380.

Chahal, A., Chahal, S., Chowdary, B., & Chahal, J. Y. (2013). Job Satisfaction Among Bank Employees: An Analysis Of The Contributing Variables Towards Job Satisfaction. *International Journal Of Scientific & Technology Research*, *2*(8), 11-20.

Dewi, P. E. P., Dewi, I. G. A. M., (2015). Pengaruh Self-Efficacy Dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Happy Bali Tour & Travel Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan, 9*(1), 15-25.

Dinsos Catat Ada 25 Ribu Lebih Penyandang Disabilitas di DIY. (2016, 18 Maret). Diakses pada 26 Maret, 2017, dari http://jogja.tribunnews.com/2016/03/18/dinsos-catat-ada-25-ribu-lebih-penyandang-disabilitas-di-diy.

Donnely, J. H., Gibson, J. F. L., & Ivanceivich. (1995). *Fundamental of Management* . Chicago: Irwin.

Engko, C. (2008). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual dengan *Self Esteem* dan *Self Efficacy* Sebagai Variabel *Intervening. Jurnal Bisnis dan Akuntansi, 10*(1), 1-12.

Fachrudin, D. F., & Mangundjaya, W. (2012). The impact of workplace well-being and Psychological Capital to Individual Readiness for Change. *Proceedings 4th Asian Psychological Association, Jakarta, 5-7 July, 2012,* ISBN 978-602-17678-0-1.

Gorda, I. G. N. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Cetakan Kedua. Denpasar: Astabrata.

Hadiyati, E. (2011). Kreativitas dan Inovasi Berpengaruh Terhadap Kewirausahaan Usaha Kecil. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 13*(1), 8-16.

Hedissa, A. T., Sukhirman, I., & Supandi, A. (2012). Hubungan Psychological Capital dengan Kepuasan Kerja pada Anggota Polri yang Sedang Mengikuti Pendidikan di Perguruan Tinggi Ilmu Kepolisian (PTIK). *Jurnal Psikologi Pitutur, 1*(1), 1-8.

Islami, V. L., & Indriati, F. (2014). Pengaruh Psychological Capital Terhadap Kepuasan Kerja Pemadam Kebakaran Di Sudin Pemadam Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Jakarta Timur.

Jones, M., Mavromaras, K.., Sloane, P., & Wei, Z. (2014). Disability, job mismatch, earnings and job satisfaction in Australia. *Cambridge Journal of Economics, 38,* 1221-1246.

Kacmar, K. M., & Ferris, G. R. (1991). Perceptions of Organizational Politics Scale (POPS): Development and construct validation. *Educational and Psychological Measurement, 51,* 193-205.

Kaye, H. S., Jans, L. H., & Jones, E. C. (2011). Why don't employers hire and retain workers with disability. *Journal of occupational rehabilitation,* 21(4), 526-536.

Krismawati, Y. (2014). Teori Psikologi Perkembangan Erik H. Erikson dan Manfaatnya Bagi Tugas Pendidikan Kristen Dewasa Ini. *Jurnal Teologi dan Pendidikan Agama Kristen,* 2(1), 46-56.

Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Andi.

Luthans, F., Avolio, B. J., & Youssef, C. M. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge.* New York, NY: Oxford University Press.

Mangkunegara, A. P. (2005). *Perilaku dan Budaya Organisasi, Cetakan Pertama*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Menakertrans: Jumlah Tenaga Kerja Disabilitas Capai 11 Juta Jiwa. (2013, 5 Oktober). Diakses pada 18 Maret, 2017, dari http://poskotanews.com/2013/10/05/menakertrans-jumlah-tenaga-kerja-disabilitas-capai-11-juta-jiwa/.

Nadhilla, N. (2016). Motivasi Penyandang Disabilitas Fisik Tuna Netra Usia Dewasa Awal dan Dewasa Madya.

Nurfaizal, Y. (2016). Modal Psikologis Kreatif. *Jurnal Pro Bisnis, 9*(2), 71-85.

Pagan, R. (2016). Impact of Working Time Mismatch on Job Satisfactio: Evidence for German Workers with Disabilities. *Journal of Happiness Studies, 18*(1), 125-149.

Paranita, Y. S. (2008). Skripsi. Hubungan Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pemasaran Pabrik Rokok (PR) Adi Bungsu. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Malang: Malang.

Parthi, K., & Gupta, R. (2016). A Study of Psychological Capital, Job Satisfaction and Organizational Climate in Telecom Sector: A Gender Perspective. *Diviner, 13*(1).

Peterson, S. J., Luthans. F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Zhen Zhang. (2011). Psychological capital and employee performance: a latent growth modeling approach. *Personel psychology, 64*(2), 427-450.

Republik Indonesia. (2016). Undang-undang No. 8 Tahun 2016 tentang penyandang disabilitas. Jakarta: Sekretariat Negara.

Robbins, S.P. (2003). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi Edisi Bahasa Indonesia.* Jakarta: Prenhalindo.

Rozzaid, Y., Herlambang, T., & Devi, A. M., (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia, 1*(2), 201-220.

Santosa, T. A. (2012). Hubungan Tingkat Disabilitas Fisik dengan Konsep Diri Penyandang Disabilitas di Yayasan Penyandang Cacat "Mandiri" Yogyakarta. *Medika Respati, 2*(1).

Sholeh, A. (2015). ISLAM DAN PENYANDANG DISABILITAS: Telaah Hak Aksesibilitas Penyandang Disabilitas dalam Sistem Pendidikan di Indonesia. PALASTREN, 8(2), 293-320.

Snyder, C. R. (2000). Handbook of Hope. San Diego: Academic Press.

Soegandhi, V. M., Sutanto, E. M., & Setiawan, R. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *AGORA, 1*(1).

Sukmaningrum, A., & Imron, A. (2017). Memanfaatkan Usia Produktif Dengan Usaha Kreatif Industri Pembuatan Kaos Pada Remaja Di Gresik. *Paradigma*, 05(03), 1-6.

Sulistianingsih, H., & Fadla, E. N., (2016). Pengaruh Psychological Capital Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Instalasi Gawat Darurat RSUP DR. M. Djamil Padang. *Jurnal Ekonomi & Bisnis Dharma Andalas, 18(1),* 61-85.

Tobing, D. S. L. K. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 11*(1), 31-37.

Totawar, A. K., & Nambudiri, R. (2014). How does Organizational Justice Influence Job Satisfaction and Organizational Commitment? Explaining with Psychological Capital. *Vikalpa, 39*(2), 83-97.

Tunjungsari, P. (2011). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung. *Jurnal Universita Komputer Indonesia, 1*(1), 1-14.

Vira, S. P. (2012). Hubungan Antara *Psychological Capital* dan Kepuasan Kerja Pada Perawat. Tidak diterbitkan. Fakultas Psikologi. Universitas Indonesia: Depok.

Yuniar, I. G. A. A. Y., Nurtjahjanti, H., & Rusmawati, D., (2011). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Resiliensi Dengan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Pada Karyawan Kantor Pusat PT. BPD Bali. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro, 9*(1).

Widjajani, S., Wiyono, J., & Romadoni, M. R. (2014). Menguji Model Hubungan Antara Organization-Based Self-Esteem Terhadap Organizational Citizenship Behavior; Self-Efficacy Sebagai Variabel Pembanding. *Jurnal Fakultas Ekonomi UAD.*

Widodo, U. (2006). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Bawahan (Studi EMpiris Pada Perguruan Tinggi Swasta di Kota Semarang). *Fokus Ekonomi, 1*(2), 92-108.

Winasti, M. (2012). Motivasi Berwirausaha pada Penyandang Disabilitas Fisik. *Empathy, 1*(1), 177-187.

Identitas Penulis

Nama	: Kania Khairunnisa
Alamat Kampus	: Jl. Kaliurang Km 14,5 Ngemplak, Sleman, Yogyakarta
Alamat Rumah	: Jl. H. Siradj No. 26, Akcaya, Pontianak Selatan, Kalimantan Barat
No. Telp	: 087818091929
Email	: kaniakania97mail.com