

**NASKAH PUBLIKASI**

***PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DAN KINERJA PADA PEKERJA  
PENYANDANG DISABILITAS USAHA KECIL DAN MENENGAH  
(UKM) DI YOGYAKARTA**



Oleh:

Mega Ayu Cendrawati

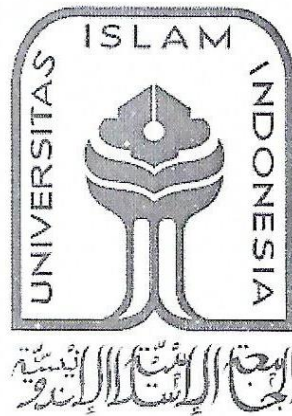
Drs. Sumedi P. Nugraha

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**2018**

**NASKAH PUBLIKASI**

***PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DAN KINERJA PADA PEKERJA  
PENYANDANG DISABILITAS USAHA KECIL DAN  
MENENGAH (UKM) DI YOGYAKARTA**



Oleh:

Mega Ayu Cendrawati

Sumedi P. Nugraha



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
YOGYAKARTA**

**2018**

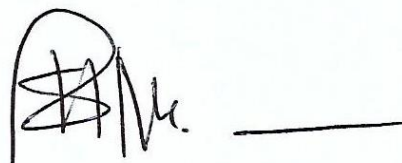
**NASKAH PUBLIKASI**

***PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DAN KINERJA PADA PEKERJA  
PENYANDANG DISABILITAS USAHA KECIL DAN MENENGAH (UKM)  
DI YOGYAKARTA**

Telah Disetujui Pada Tanggal



Dosen Pembimbing Utama



(Drs. Sumedi/P. Nugraha Ph.D., Psikolog)

# **PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND JOB PERFORMANCE AMONG DISABILITY WORKER OF SMALL AND MEDIUM ENTERPRISE IN YOGYAKARTA**

Mega Ayu Cendrawati  
Sumedi P. Nugraha

## **ABSTRACT**

This research is conducted to find the correlation between psychological capital and job performance among disability worker of small and medium enterprise. Psychological capital was measured by an instrument based on four dimension of psychological capital from Luthans, Youssef, and Avolio (2007), them are self efficacy, hope, optimism, and resilience. Then, the instrument of job performance is modified by Borman and Motowidlo's theory of job performance (1997) that has task performance and contextual performance as an aspect. Participants of this research are 86 physical disability workers from any small and medium enterprise in Yogyakarta. This research was tested a hypothesis that psychological capital is positively correlate with job performance among the respondents. The result of this study significantly show that psychological capital positively correlated with job performance in respondent ( $r=0,759$ ;  $p=0,000$ ). The interpretation of the correlation number is higher psychological capital most likely can predict higher job performance among respondents.

**Keyword :** Psychological capital, Job Performance.

## Pengantar

Penyandang disabilitas memiliki kedudukan yang setara di mata hukum tanpa ada diskriminasi. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016 menjelaskan bahwa penyandang disabilitas memiliki hak yang sama seperti warga negara Indonesia lainnya. Salah satu hak penyandang disabilitas yang tercantum dalam undang-undang adalah hak untuk mendapatkan pekerjaan. Disabilitas didefinisikan sebagai gangguan atau kerusakan pada fungsi tubuh sehingga membuat seseorang tidak mampu untuk bekerja (Kaplan, 2000). Gangguan yang dimiliki pun beragam, diantaranya dapat berupa gangguan fisik, mental, maupun fisik-mental.

Data statistik dari Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) tahun 2016 menunjukkan bahwa jumlah penyandang disabilitas di Indonesia yakni berada pada kisaran 22,8 juta jiwa (Badan Pusat Statistik, 2016). Selain itu, *International Labor Organization* (2017) juga mendata bahwa sejumlah 54,63 persen penyandang disabilitas ringan dan 18,32 persen penyandang disabilitas berat diantaranya memiliki status bekerja. Hal ini tampak sejalan dengan kondisi saat ini dimana telah banyak penyedia usaha yang mau memberikan peluang kerja bagi penyandang disabilitas. *International Labor Organization* (2017) juga mencatat sebanyak 64,93 persen penyandang disabilitas ringan dan 75,8 persen penyandang disabilitas berat bekerja pada sektor informal. Sektor informal cenderung dinilai lebih terbuka untuk penyandang disabilitas dibanding sektor formal. Salah satu ruang untuk penyandang disabilitas pada sektor informal misalnya pada unit usaha kecil dan menengah atau UKM.

UKM adalah suatu bentuk usaha dengan skala kecil yang memiliki pegawai kurang dari dua puluh orang dan usaha skala menengah yang memiliki pegawai kurang dari seratus orang (Jauhari, 2010). Perkembangan UKM di Indonesia saat ini terbilang pesat. Hingga bulan November 2017, DIY Yogyakarta terhitung memiliki 260 UKM dengan beragam cabang industri (*umkm.jogjakota.go.id*, 2017). Sejumlah UKM tersebut juga banyak yang mempekerjakan penyandang disabilitas pada berbagai bidang pekerjaan.

Banyaknya penyedia usaha yang mau melibatkan penyandang disabilitas tidak lantas menutup kemungkinan adanya penyedia usaha lain yang masih membatasi pekerja disabilitas. Vornholt, dkk. (2017) menyebutkan bahwa penyandang disabilitas dianggap memiliki hambatan dalam menampilkan kinerja yang optimal untuk berkontribusi pada organisasi. Temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa penyandang disabilitas masih dibatasi dalam bekerja karena dianggap tidak mampu menampilkan kinerja yang baik dalam bekerja dan hanya akan menimbulkan banyak permasalahan terkait akomodasi dan biaya.

Borman dan Motowidlo (1997) menyebutkan bahwa kinerja adalah perilaku yang dicapai oleh individu dalam mencapai tujuan organisasi meliputi kinerja tugas dan kinerja kontekstual. Kinerja tugas dapat dilihat dari jumlah dan kualitas kerja individu untuk menyelesaikan suatu tugas pekerjaan dalam satuan waktu. Robbins dan Judge (2013) juga sejalan menjelaskan kinerja tugas sebagai hasil utama individu dalam berorganisasi yang berkaitan dengan keluaran hasil. Berbeda dengan kinerja tugas, kinerja kontekstual didefinisikan sebagai perilaku diluar tugas wajib dalam deskripsi kerja yang dilakukan oleh pekerja untuk

organisasi. Motowidlo (2003) mendefinisikan kinerja kontekstual sebagai perilaku yang berkontribusi pada efektivitas organisasi misalnya melalui faktor sosial dan konteks pekerjaan organisasi, seperti menerima pekerjaan lain diluar tugas pekerjaan, membantu dan bekerja sama dengan pekerja lain. Di sisi lain, Simamora (2003) menyatakan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya adalah faktor individu, faktor psikologis, dan faktor organisasi. Hal itu menunjukkan bahwa kondisi fisik tidak sepenuhnya akan mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja.

Peneliti menyadari bahwa setiap individu memiliki hambatan dalam melakukan setiap aktivitas, begitupun dengan penyandang disabilitas fisik yang memilih untuk bekerja. Penyandang disabilitas fisik mengalami kesulitan untuk menguasai keahlian dalam bekerja. Melihat adanya hambatan dalam melakukan aktivitas, tidak sedikit penyandang disabilitas yang merasa inferior sehingga memunculkan kinerja yang rata-rata atau bahkan lebih buruk dalam bekerja. Akan tetapi, bukan tidak mungkin juga seorang penyandang disabilitas mampu mengelola kondisi psikologis dirinya dengan baik sehingga menampilkan kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan. Kondisi psikologis yang dimaksud dalam hal ini mengarah pada konsep *psychological capital*.

Luthans (2002) menjelaskan bahwa *psychological capital* merupakan pelengkap dalam hal personal pekerja dan organisai yang masih dapat dikembangkan dan diarahkan. Lebih lanjut Luthans, Youssef dan Avolio (2007) mendefinisikan *psychological capital* sebagai suatu keadaan mental seseorang yang bersifat positif dan membangun. Keadaan mental yang dimaksud adalah

ditandai dengan adanya efikasi diri, harapan, optimisme dan resiliensi. Efikasi diri adalah keyakinan yang dimiliki atas kemampuan dan potensi diri. Harapan adalah dorongan positif yang dimiliki oleh individu untuk memenuhi suatu tujuan. Optimisme adalah sikap individu yang memiliki pengharapan positif akan suatu hal yang diinginkan di masa depan. Resiliensi adalah sikap individu yang merasa tertantang untuk mencapai hasil pekerjaan secara maksimal, memiliki kemauan untuk lebih dari batasan normal, dan melampaui titik ekuilibrium. Kappagoda, dkk. (2014) menyatakan bahwa *psychological capital* memiliki korelasi positif dengan kinerja karyawan sektor perbankan di Sri Lanka. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi modal psikologis seorang karyawan maka kinerja yang ditampilkan juga semakin baik.

*Psychological capital* merupakan hal yang bersifat intrinsik sehingga peneliti berasumsi bahwa setiap individu memiliki intensitas modal psikologis yang berbeda-beda. Beragamnya keterbatasan yang dimiliki oleh pekerja disabilitas bukan tidak mungkin mempengaruhi intensitas *psychological capital* yang ada dalam diri. Di sisi lain, penyandang disabilitas yang bekerja, khususnya di UKM, tetap dituntut untuk mampu bekerja secara optimal. Berdasarkan hal itu, peneliti ingin mengetahui korelasi antara *psychological capital* dan kinerja. Adapun hipotesis pada penelitian ini yakni adanya korelasi positif antara *psychological capital* dan kinerja pekerja penyandang disabilitas pada usaha kecil dan menengah di Yogyakarta.



## Metode Penelitian

Responden penelitian berjumlah 86 pekerja penyandang disabilitas yang tersebar pada berbagai UKM di Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data yang bersifat *self-report* dalam bentuk kuesioner. Pada skala kinerja, peneliti melakukan modifikasi alat ukur berdasarkan *job performance questionnaire* dari Borman dan Motowidlo (1997) untuk menyesuaikan dengan kondisi responden penelitian. Begitupun pada skala *psychological capital*, peneliti juga melakukan modifikasi alat ukur yang dikembangkan oleh Luthans, Youssef, dan Avolio bernama *psychological capital questionnaire* (PCQ-24).

Modifikasi alat ukur menghasilkan sejumlah 28 aitem untuk skala kinerja dan 25 aitem untuk skala *psychological capital*. Peneliti kemudian melakukan uji coba alat ukur dan menghapus beberapa aitem yang memiliki nilai korelasi aitem-total dibawah 0,30. Sejumlah 9 aitem dari skala kinerja dihapus sehingga jumlah total aitem yang digunakan dalam penelitian yakni 19 aitem. Pada skala *psychological capital*, sejumlah 5 aitem dihapus sehingga total aitem yang digunakan dalam penelitian yakni 20 aitem.

Penelitian ini menggunakan metode uji coba terpakai karena alasan keterbatasan jumlah responden. Peneliti menggunakan analisis statistik korelasi untuk mengolah data yang didapatkan dari kuesioner. Langkah analisis korelasional dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian. Peneliti merujuk pada teori uji hipotesis dari Gravetter dan Wallnau (2013) dengan terlebih dahulu menentukan hipotesis dan melakukan uji asumsi. Uji asumsi yang dilakukan untuk uji korelasi diantaranya adalah uji normalitas data dan uji linearitas.

## Hasil Penelitian

Peneliti melakukan kategorisasi pada kinerja dan *psychological capital* pekerja disabilitas. Peneliti melakukan pemetaan menggunakan norma persentil untuk mengetahui besarnya persentase responden dalam sebuah distribusi data. Hasil pemetaan responden menunjukkan bahwa sebanyak 33 responden (38,37%) berada dalam kategori kinerja sedang. Di sisi lain, sebanyak 53 responden (61,63%) berada dalam kategori kinerja tinggi. Peneliti juga melakukan pemetaan terhadap variabel *psychological capital* dimana hasil menunjukkan bahwa 29 responden (33,72%) berada dalam kategori *psychological capital* sedang. Di sisi lain, sebanyak 57 responden (66,28%) memiliki *psychological capital* dengan kategori tinggi.

Setelah mengetahui distribusi data penelitian, peneliti melanjutkan dengan uji normalitas data. Hasil uji normalitas data pada kolom Shapiro-Wilk menunjukkan bahwa signifikansi jumlah skor kinerja responden yakni sebesar 0,002 ( $p < 0,05$ ). Nilai signifikansi kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa data kinerja pekerja disabilitas tidak terdistribusi secara normal. Data *psychological capital* pekerja disabilitas juga dinyatakan tidak terdistribusi secara normal. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi jumlah skor *psychological capital* yang berada pada angka 0,045 ( $p < 0,05$ ). Tidak hanya uji normalitas data yang dilakukan, peneliti juga melanjutkan uji asumsi lain yaitu uji linearitas data. Hasil uji linearitas data pada kolom *deviation from linearity* menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,550 ( $p > 0,05$ ). Nilai signifikansi yang berada diatas 0,05

menunjukkan bahwa skor kinerja memiliki hubungan yang linear dengan skor *psychological capital* responden.

Peneliti kemudian melanjutkan pada pengujian hipotesis menggunakan analisis korelasional. Uji korelasi dilakukan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel yang diteliti. Peneliti menggunakan analisis korelasi *bivariate* pada SPSS.

<b>Spearman's rho Correlation</b>		
<b>Variabel</b>	<b>R</b>	<b>Sig.</b>
<i>Psychological capital * Kinerja</i>	0,759	0,000

Peneliti menggunakan Spearman's rho dalam analisis korelasi penelitian ini karena data penelitian berjenis rasio dan tidak memiliki sebaran data yang normal. Berdasarkan analisis korelasi yang dilakukan, terlihat bahwa kinerja dan *psychological capital* memiliki arah korelasi positif dengan nilai korelasi sebesar 0,759 ( $p=0,000$ ). Hasil analisis korelasi tersebut menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *psychological capital* dan kinerja pada pekerja penyandang disabilitas. Menurut Periantalo (2016) besarnya nilai koefisien korelasi pada penelitian ini dapat diklasifikasikan dalam kategori kuat  $r = 0,759$  ( $0,61 \leq r \leq 0,80$ ). Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat *psychological capital* responden maka kemungkinan besar kinerja responden dalam bekerja juga semakin baik. Selain itu, hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi ( $r^2$ ) yakni sebesar 0,576. Nilai koefisien determinasi tersebut berarti bahwa sebesar 57,6% varian skor kinerja responden dapat dijelaskan melalui skor *psychological capital*.

Peneliti juga kemudian melakukan analisis tambahan untuk melihat korelasi antara komponen *psychological capital* dan kinerja. Analisis korelasi ini menunjukkan variasi perbedaan besaran nilai korelasi komponen *psychological capital* terhadap kinerja. Hasil korelasi tambahan yang dilakukan menunjukkan bahwa efikasi diri, harapan, resiliensi, dan optimisme secara berurutan memiliki nilai korelasi yang kuat terhadap kinerja ( $r=0,693$ ;  $r=0,677$ ;  $r=0,674$ ;  $r=0,609$ ). Analisis korelasi komponen *psychological capital* terhadap kinerja menunjukkan bahwa aspek efikasi diri dalam penelitian ini memiliki korelasi yang paling tinggi dengan skor kinerja pekerja penyandang disabilitas.

## Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan oleh peneliti yakni akan adanya hubungan positif antara *psychological capital* dan kinerja pekerja penyandang disabilitas yang bekerja di UKM. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, terlihat bahwa hipotesis pada penelitian ini diterima. Kedua variabel yang diujikan terbukti memiliki korelasi positif. Hal ini berarti bahwa pekerja penyandang disabilitas yang memiliki tingkat *psychological capital* yang baik, maka kemungkinan besar akan menampilkan kinerja yang baik juga ketika bekerja. Begitupun sebaliknya, pekerja disabilitas yang memiliki tingkat *psychological capital* yang rendah kemungkinan besar akan menampilkan kinerja yang kurang baik dalam bekerja. Hasil penelitian ini tampak sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya mengenai *psychological capital* dan kinerja. Akan tetapi, beberapa penelitian sebelumnya tidaklah memiliki responden penelitian yang sama dengan penelitian ini. Meskipun demikian, hasil akhir penelitian tetap menunjukkan bahwa *psychological capital* memiliki korelasi positif dengan kinerja. Hasil penelitian ini tampak sejalan dengan temuan Sun, Zhao, Yang, dan Fan (2011) yang menyatakan bahwa *psychological capital* berkorelasi positif dengan kinerja. Penelitian lain milik Kappagoda, dkk. (2014) juga menyebutkan bahwa adanya hubungan positif antara *psychological capital* dan kinerja.

Terbuktinya hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja yang ditampilkan oleh karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kondisi fisik tetapi juga kondisi psikis. Faktor internal seperti *psychological capital* juga memiliki peranan

dalam menentukan kinerja karyawan, terlebih pada pekerja penyandang disabilitas. Hal ini juga didukung oleh temuan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa sebesar 57,6% varian kinerja dapat dijelaskan melalui *psychological capital* sedangkan 42,4% lainnya dapat dijelaskan oleh faktor lain. Peterson, dkk. (2011) dalam penelitiannya juga menyebutkan bahwa *psychological capital* yang baik mampu mengarahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik juga.

Peneliti juga kemudian melakukan pengujian terhadap komponen *psychological capital* seperti efikasi diri, harapan, optimisme, dan resiliensi untuk mengetahui besarnya korelasi terhadap kinerja. Temuan hasil menunjukkan bahwa aspek harapan, resiliensi, dan efikasi diri memiliki korelasi yang kuat terhadap kinerja pekerja penyandang disabilitas di UKM. Hal ini sejalan dengan pernyataan Luthans, Youssef, dan Avolio (2007) bahwa individu yang memiliki harapan positif pada suatu aktivitas cenderung dapat melakukan aktivitas tersebut dengan baik. Harapan juga disebut sebagai suatu kepercayaan yang mampu mengarahkan individu pada suatu tujuan (Cetin, 2011). Kedua pernyataan ahli mengenai harapan diatas menunjukkan bahwa harapan dapat dikatakan sebagai suatu dorongan positif yang berasal dari dalam diri. Dorongan positif dari dalam diri tersebut membuat individu lebih bersemangat dalam melakukan aktivitas sehingga mampu menampilkan kinerja yang optimal.

Selain harapan, aspek resiliensi juga terlihat memiliki korelasi yang kuat dengan kinerja. Hal ini sejalan dengan temuan Varshney dan Varshney (2017) yang menyatakan bahwa resiliensi memiliki korelasi positif terhadap kinerja. Di

samping memiliki keterbatasan fisik, resiliensi dalam hal ini adalah kemampuan individu untuk bangkit dari situasi sulit dan menekan (Luthans, 2002). Individu yang mampu berdamai dengan situasi sulit dalam pekerjaan cenderung akan melakukan aktivitas sehari-hari tanpa merasa terbebani dan mampu menampilkan kinerja yang optimal.

Temuan lain dalam penelitian ini menunjukkan bahwa aspek efikasi diri memiliki korelasi paling kuat terhadap kinerja. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Carter, Nesbit, Badham, Parker, dan Sung (2016) yang menyebutkan bahwa efikasi diri memiliki korelasi positif yang kuat terhadap kinerja. Seorang pekerja dengan efikasi diri yang baik cenderung lebih percaya diri atas kemampuan yang dimiliki dalam melakukan setiap aktivitas. Rasa percaya diri itu membuat individu lebih giat dalam berusaha mencapai tujuan kerja. Ketika tujuan kerja telah tercapai dengan baik berarti seorang pekerja telah mencapai kinerja yang baik pula. Miraglia, Alessandri, dan Borgogni (2015) juga menyatakan dalam penelitiannya bahwa efikasi diri memiliki peranan penting dalam mempertahankan tingkat kinerja dari waktu ke waktu.

Aspek optimisme dalam temuan penelitian ini termasuk dalam kategori korelasi sedang dalam memprediksi kinerja pekerja disabilitas di UKM. Optimisme menunjukkan keyakinan untuk sukses dimasa mendatang. Optimisme dinilai mampu memprediksi baik atau buruknya kinerja pekerja penyandang disabilitas di UKM. Pikiran positif akan masa depan mengarahkan seorang pekerja untuk melakukan aktivitas yang positif juga (Mishra, Patnaik, & Mishra, 2016). Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Liwanto dan Kurniawan (2015)

yang menyebutkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara optimisme dan kinerja.

Adapun dalam penelitian ini ditemukan bahwa 42,4% faktor lain dapat menjelaskan variasi kinerja pada responden. Faktor lain yang dimaksud dalam hal ini adalah faktor selain *psychological capital*. Faktor eksternal seperti lingkungan kerja maupun gaji juga dapat memprediksi kinerja karyawan. Suwondo dan Sutanto (2015) menyebutkan dalam penelitiannya bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki peranan sebesar 89,3% terhadap kinerja dimana setiap terjadi peningkatan lingkungan kerja, maka kinerja akan meningkat juga sebesar 0,701. Selain itu, Imlawal (2016) juga menemukan bahwa gaji memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan ( $t=3,475$ ,  $sig.< 0,05$ ).

Penelitian ini memiliki keterbatasan salah satunya adalah kurangnya jumlahnya responden. Jumlah responden penelitian yang hanya 86 orang dirasa kurang dapat merepresentasikan pekerja penyandang disabilitas di Yogyakarta. Keterbatasan lain dari penelitian ini yaitu pengukuran kinerja yang dilakukan masih dirasa terlalu subjektif. Penilaian kinerja yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan metode *self-report* yang dinilai masih rentan akan *faking good* dari responden. Penelitian ini juga tidak dapat menunjukkan bagaimana hubungan sebab-akibat antara *psychological capital* dan kinerja karena sebatas bersifat korelasional.



## Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dengan teknik korelasional. Adapun dalam melakukan analisis data, peneliti menggunakan bantuan program SPSS. Penelitian ini membuktikan bahwa adanya hubungan positif antara *psychological capital* dan kinerja pekerja penyandang disabilitas pada UKM di Yogyakarta. Artinya, ketika seorang pekerja disabilitas memiliki *psychological capital* yang baik, maka kemungkinan besar hal itu dapat memprediksi kinerja yang baik juga saat melakukan pekerjaan. Begitupun sebaliknya, ketika seorang pekerja disabilitas memiliki *psychological capital* yang buruk, maka kemungkinan besar kinerja saat bekerja juga diprediksi akan buruk. Terlihat dalam penelitian ini juga bahwa mayoritas responden memiliki *psychological capital* dan kinerja yang baik. Melalui analisis tambahan juga didapatkan hasil bahwa aspek efikasi diri memiliki korelasi paling kuat diantara aspek *psychological capital* lainnya dalam memprediksi kinerja pekerja penyandang disabilitas pada UKM di Yogyakarta. Adapun hasil penelitian ini dinilai tidak dapat digeneralisasikan pada populasi, pekerja penyandang disabilitas pada UKM di Yogyakarta.

### Saran

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan pengukuran kinerja secara objektif, misalnya dengan menggunakan *key performance indicator* sesuai dengan pekerjaan responden. Selain itu, peneliti selanjutnya diharapkan tidak hanya mengukur kinerja menggunakan *self report*, tetapi juga dapat mengukur dari perspektif atasan, bawahan, dan/atau rekan kerja. Selain itu, peneliti juga dapat menambah jumlah responden karena hal itu mempengaruhi kurva sebaran data agar normal. Penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat memberikan gambaran berdasarkan beberapa data demografik yang dapat menguatkan hasil penelitian utama.

Dalam meningkatkan kinerja, pihak UKM perlu memperhatikan tingkat *psychological capital* pada diri pekerja yang mengalami disabilitas. Tidak hanya berfokus pada tuntutan *output*, pihak UKM juga dirasa perlu memberikan dorongan positif kepada pekerja penyandang disabilitas. Dorongan positif yang dimaksud dalam hal ini misalnya seperti pemberian *reward* yang sebanding atas pekerjaan yang dilakukan. *Reward* dalam hal ini tidak hanya yang bersifat materil, namun juga non-materil seperti menciptakan lingkungan kerja yang positif. Selain itu, pihak UKM juga dapat memberikan stimulasi untuk pekerja penyandang disabilitas agar mampu meningkatkan kepercayaan diri, resiliensi, dan optimisme dalam bekerja. Salah satu bentuk stimulasi yang dapat diberikan yakni melalui pelatihan. Selanjutnya, pekerja penyandang disabilitas pun dapat melatih diri dengan lebih mengelola pikiran positif sebagai upaya meningkatkan *psychological capital*.

### Daftar Pustaka

- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191-200.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik. (2016). *Keadaan angkatan kerja di indonesia*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Bailey, T., Eng, W., Frisch, M., & Snyder, C. (2007). Hope and optimism as related to life satisfaction. *Journal of Positive Psychology*, 2(3), 168-175.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. New York: W.H. Freeman.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: the meaning for personnel selection research. *Human Performance*, 10(2), 99-109.
- Carter, W., Nesbit, P., Badham, R., Parker, S., & Sung, L. (2016). The effect of employee engagement and self-efficacy on job performance: a longitudinal field study. *The international journal of human resource management*, 9(2), 1-20.
- Cavus, M., & Gokcen, A. (2015). Psychological capital: definition, components, and effects. *British journal of education, society and behavioral science*, 5(3), 244-255.
- 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 science*, 21(3), 373-380.
- Durrah, O., Alhamoud, A., & Khan, K. (2016). Positive psychological capital and job performance: the mediating role of job satisfaction. *International Scientific Researches Journal*, 72(7), 214-225.
- Fauziah, J., Pongtuluran, J., & Aziz, M. (2016). Pengaruh budaya organisasi, pengembangan karier, dan self efficacy terhadap kinerja karyawan. *Jurnal manajemen*, 8(1), 43-54.
- Ghajari, N., & Heidarie, A. (2016). The role of organizational learning and professional ethics in the job performance and motivation in a sample of bank's employee. *International journal of humanities and cultural studies*, 4(1), 319-329.

- Gravetter, F. J., & Wallnau, L. B. (2013). *Statistic for the behavioral sciences*. Belmont: Wadsworth cengage learning.
- Imlawal, T. (2016). Pengaruh gaji dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan players pool n lounge. *Jurnal ilmu dan riset manajemen*, 5(2), 1-16.
- International Labor Organization. (2017). *Memetakan penyandang disabilitas di pasar tenaga kerja indonesia*. Jakarta: International Labor Organization.
- Izza, H. (2016). Hubungan antara organizational citizenship behavior dan kinerja pada karyawan bagian pelayanan mahasiswa universitas islam indonesia. Skripsi. Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta.
- Jauhari, J. (2010). Upaya pengembangan usaha kecil dan menengah dengan memanfaatkan e-commerce. *Jurnal sistem informasi*, 2(1), 159-168.
- Jayaweera, T. (2015). Impact of work environmental factors on job performance, mediating role of work motivation: a study of hotel sector in england. *International journal of business and management*, 10(20), 271-278.
- Johnson, E. C., & Meade, A. W. (2010). A multi-level investigation of overall job performance ratings. *Personnel Psychology*, 43(4), 811-835.
- Kaplan, D. (2000). The definition of disability: perspective of the disability community. *Journal of health care law and policy*, 3(2), 352-364.
- Kappagoda, U. W., Othman, H., & Alwis, G. D. (2014). Psychological capital and job performance: the mediating role of work attitudes. *Jurnal of human resource and sustainability studies*, 2(1), 102-116.
- 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.
- Kinerja kaum difabel lebih bagus dan fokus. (2018). Diambil pada tanggal 5, april 2018 dari <http://ayoinklusif.jpip.or.id/>
- Klasifikasi UMKM yogyakarta. (2017). Diambil pada tanggal 20, oktober 2017 dari <http://umkm.jogjakota.go.id/>
- Liwarto, I. H., & Kurniawan, A. (2015). Hubungan psychological capital dengan kinerja karyawan pt. x bandung. *Jurnal manajemen*, 14(2), 223-243.
- Luthans, F. (2002). *Performance and motivation*. New York: Prentice Hall.

- Luthans, F., Youssef, C., & Avolio, B. (2007). *Psychological capital: developing the human competitive edge*. New York: Oxford press.
- Lorenz, T., Beer, C., Putz, J., & Heinitz, K. (2016). Measuring psychological capital: construction and validation of the compound pycap scale (cpc-12). *Journal plos one*, *11*(4), 1-17.
- Mahmood, K., & Ghaffar, A. (2014). The relationship between resilience, psychological distress, and subjective well-being among dengue fever survivors. *Global Journal of Human Social Science*, *14*(10), 12-20.
- Miraglia, M., Alessandri, G., & Borgogni, L. (2015). Trejectory classes of job performance: the role of self-efficacy and organizational tenure. *Career development international*, *20*(4), 424-442.
- Mishra, U. S., Patnaik, S., & Mishra, B. B. (2016). Role of optimism on employee performance and job satisfaction. *Prabandhan: Indian journal of management*, *9*(6), 35-46.
- Motowidlo, S. (2003). *Handbook of psychology: industrial and organization*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Perera, G. D. N., Khatibi, A., Navartna, N., & Chinna, K. (2014). Job satisfaction and job performance among factory employees in apparel sector. *Asian journal of management sciences and education*, *3*(1), 96-104.
- Periantalo, J. (2016). *Penelitian kuantitatif untuk psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Peterson, S., Luthans, F., Avolio, B., Walumbwa, F., & Zhang, Z. (2011). Psychological capital and employee performance: a latent growth modeling approach. *Personnel psychology*, *64*(2), 427-450.
- Platis, Ch., Reklitis, P., & Zimeras, S. (2015). Relation between job satisfaction and job performance in healthcare services. *Procedia, social and behavioral sciences*, *175*(2), 480-487.
- Putra, D., Mustam, M., & Yuniningsih, T. (2013). Pengaruh kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kecamatan gayamsari kota semarang. *Journal of public policy management review*, *2*(4), 1-10.
- Republik Indonesia. (2016). *Undang-undang No. 8 Tahun 2016 tentang penyandang disabilitas*. Jakarta: Sekretariat Negara.

- Riyadi, S. (2011). Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 33(1), 40-45.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2012). *Management, 11th ed.* New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior, 15th ed.* New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Satwika, P., & Himam, F. (2014). Kinerja karyawan berdasarkan keterbukaan terhadap pengalaman, organizational citizenship behavior dan budaya organisasi. *Jurnal psikologi*, 41(2), 205-217.
- Setiawan, K. (2015). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksanaan di divisi operasi pt. Pusri Palembang. *Jurnal psikologi*, 1(2), 43-53.
- Simamora, H. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Snyder, C. R. (2002). Hope theory: rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13(4), 249-275.
- Sofyang, Pananrangi, A. R., & Gunawan. (2017). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan keterampilan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pendapatan pengelolaan keuangan dan aset daerah kabupaten Soppeng. *Jurnal mirai management*, 2(1), 79-90.
- Sonnetag, S., & Frese, M. (2002). *Performance concepts and performance theory, in psychological management of individual performance*. Chichester: John Wiley & Sons, Ltd.
- Sonnetag, S., Volmer, J., & Spsychala, A. (2008). *Job performance: the sage handbook of organizational behavior*. Los Angeles: The Sage.
- Sun, T., Zhao, X. W., Yang, L. B., & Fan, L. H. (2011). The impact of psychological capital on job embeddedness and job performance among nurses. *Journal of advance nursing*, 12(3), 69-79.
- Suwondo, D., & Sutanto, E. (2015). Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 17(2), 41-59.
- Varshney, D., & Varshney, N. K. (2017). The effect of resilience on performance and job satisfaction among construction managers in Saudi Arabia. *Global bussiness and irganizational excellence*, 36(5), 36-45.

Vornholt, K., Villoti, P., Muschalla, B., Bauer, J., Colella, A., Zijlstra, F., Ruitenbeek, G. V., Uitdewiligen, S., & Corbiere, M. (2017). Disability and employment: overview and highlight. *European journal of work and organizational psychology*, *10*(2), 1-16.

**IDENTITAS PENULIS**

Nama Mahasiswa : Mega Ayu Cendrawati

Alamat Kampus : Jl. Kaliurang KM. 14,5 Besi, Sleman, Yogyakarta 55584

Alamat Rumah : Komplek Griya Serdang Indah Blok D3 No. 6 RT 002/RW  
005, Margatani, Kramatwatu, Kabupaten Serang-Banten  
42161

No. Telp/Hp : +6281298831440

Alamat Email : megaayucendrawati@gmail.com