

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

SKRIPSI



Oleh:

Mega Ayu Cendrawati

14320183

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

2018

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

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya
Program Studi Psikologi Universitas Islam Indonesia
Untuk Memenuhi Syarat dalam Memperoleh Gelar
Sarjana S1 Psikologi



Oleh:

Mega Ayu Cendrawati

14320183

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

2018

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan Judul :

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

Telah Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Program Studi Psikologi
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia Untuk
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh Derajat Skripsi S-1 Psikologi

Pada Tanggal

02 APR 2018

Mengesahkan,

Program Studi Psikologi

Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya

Universitas Islam Indonesia

Ketua Prodi



Mira Aliza Rachmawati, S.Psi., M.Psi.

Dewan Penguji

1. Drs. Sumedi P. Nugraha Ph.D., Psikolog
2. Ratna Syifa'a Rachmahana, S.Psi., M.Si., Psikolog
3. Mira Aliza Rachmawati, S.Psi., M.Psi

Tanda Tangan

PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Mega Ayu Cendrawati
No. Mahasiswa : 14320183
Program Studi : Psikologi
Judul Skripsi : *Psychological capital* dan kinerja pada pekerja penyandang disabilitas usaha kecil dan menengah (UKM) di Yogyakarta

Melalui surat ini saya menyatakan bahwa :

1. Selama melakukan penelitian dan pembuatan laporan penelitian skripsi, saya tidak melakukan tindak pelanggaran etika akademik dalam bentuk apapun, seperti penjiplakan, pembuatan skripsi oleh orang lain, atau pelanggaran lain yang bertentangan dengan etika akademik yang dijunjung tinggi Universitas Islam Indonesia. Oleh karena itu, skripsi yang saya buat merupakan karya ilmiah saya sebagai penulis, bukan karya jiplakan atau karya orang lain.
2. Apabila dalam ujian skripsi saya terbukti melanggar etika akademik, maka saya siap menerima sanksi sebagaimana aturan yang berlaku di Universitas Islam Indonesia.
3. Apabila di kemudian hari, setelah saya lulus dari Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia ditemukan bukti secara meyakinkan bahwa skripsi ini adalah karya jiplakan atau karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang ditetapkan Universitas Islam Indonesia.

Yogyakarta, 18 April 2018

Yang menyatakan



Mega Ayu Cendrawati

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil 'alamiin, atas segala nikmat dan pertolongan yang Allah Subhanahu Wata'ala berikan sehingga penelitian sederhana ini dapat selesai. Peneliti mempersembahkan mahakarya penelitian ini untuk orang-orang terkasih berikut :

Ibu Yuswanti Isyanhari dan Papa Slamet Rahayu

Terimakasih atas segala doa, kasih sayang, semangat, dukungan moril maupun materil selama ini. Skripsi ini khusus aku persembahkan untuk Ibu yang telah berjuang melahirkan serta mendidik aku dan untuk Papa yang selalu memperjuangkan segalanya untuk hidupku.

Avilia Marsa Nur Rahma dan Muhammad Ghifar Rasyiid

Terimakasih adik-adikku tersayang atas bantuan doa yang kalian panjatkan kepada Allah untuk penyelesaian skripsi ini. Terimakasih juga karena telah menjadi penyemangat untuk segera mendapatkan gelar S.Psi

HALAMAN MOTTO

And he found you lost and guided you (Q.S. Ad-Dhuhaa: 7)

Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya
sesudah kesulitan itu ada kemudahan (Q.S. Al-Inshiroh: 5-6)

Don't study hard, just study smart (Mega Ayu Cendrawati)

Perfection is impossible, just strive to do your best (Angela Watson)

Jika kamu bersedih maka buatlah orang lain tertawa dan kemudian lihatlah
hasilnya. (Dwi Handayani)

What doesn't kill you, makes you stronger (Kelly Clarkson)

PRAKATA

Alhamdulillah Rabbil'aalamiin, puji syukur kehadiran Allah Subhanhu Wata'ala karena atas rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi tanpa adanya hambatan yang berarti. Sholawat serta salam tak lupa tercurah kepada junjungan umat Islam, Nabi Muhammad Sholallahu 'Alaihi Wassalam beserta seluruh keluarga, sahabat, dan pengikut-Nya hingga akhir zaman.

Penyusunan skripsi ini merupakan syarat untuk memperoleh gelar sarjana Psikologi. Penulis bukanlah apa-apa tanpa adanya bantuan dari semua pihak. Dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr.rer.nat. Arief Fahmie, MA., HRM., Psikolog, selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya.
2. Ibu Mira Aliza Rachmawati, S.Psi., M.Psi., selaku Ketua Program Studi Psikologi dan dosen penguji skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberikan komentar untuk perbaikan penelitian.
3. Bapak Drs. Sumedi P. Nugraha Ph.D., Psikolog selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah mencurahkan tenaga, pikiran, waktu, dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi.
4. Ibu Ratna Syifa'a Rachmahana, S.Psi., M.Si., Psikolog, selaku dosen penguji skripsi yang telah bersedia menguji dan memberikan masukan yang sangat bermanfaat dalam perbaikan penelitian.

5. Ibu Annisaa Miranty Nurendra, S.Psi., M.Psi., selaku konsultan dosen yang telah bersedia meluangkan waktu, pikiran, dan tenaga untuk membantu pebaikan penelitian.
6. Bapak Slamet Rahayu dan Ibu Yuswanti Isyanhari, selaku orangtua yang telah menyertakan doa dan dukungan dalam menjalani perkuliahan serta menyelesaikan skripsi.
7. Heriyanti Dwi Adha, Kania Khairunnisa, dan Muhammad Hafiz, selaku teman seperjuangan dalam dunia perskripsian yang mau membagikan ilmunya melalui diskusi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
8. Geng *koncho kenthel* (Anti, Kania, Mirna, dan Raissa), selaku teman seperjuangan kuliah yang selalu mendukung langkah penulis serta memberikan semangat dengan segala cara. *Without you, I'm nothing, guys!*
9. Natasya Hayatillah dan Pradita Kusumah Wardani, sahabat seperjuangan dalam meraih segala mimpi. Terimakasih dokter nana dan pradita, S.T atas semangat yang ditularkan dan dukungan yang diberikan dalam meraih gelar sarjana ini.
10. Mbak Herni dari Yakkum Craft, yang telah banyak membantu peneliti dalam mencari responden penelitian serta menginspirasi peneliti untuk terus berusaha maksimal meskipun setiap manusia memiliki keterbatasannya masing-masing.

11. Mbak Yuli, dan seluruh karyawan Yakkum Craft, atas kesediaannya untuk membantu pengisian kuesioner penelitian.
12. Pak Waluyo dan segenap anggota KSP PPDI se-Kecamatan Ngaglik, yang telah mengisi kuesioner dan memberikan motivasi kepada penulis supaya lebih semangat untuk menuntut ilmu.
13. Pak Joko dan segenap karyawan Mandiri Craft, yang telah bersedia untuk menjadi responden penelitian.
14. Mbak Yanti dan seluruh karyawan Fanri Collection, yang telah bersedia untuk menjadi responden penelitian dan membantu penulis untuk mendapatkan ilmu baru mengenai produksi produk kulit pari.
15. Pak Triyono dan seluruh karyawan Difa City, yang telah bersedia untuk menjadi responden penelitian.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, maka dari itu saran dan kritik yang bersifat membangun dari semua pihak sangat diharapkan demi penyempurnaan selanjutnya. Penulis berharap bahwa skripsi ini dapat bermanfaat bagi banyak pihak. Semoga Allah Subhanahu Wata'ala meridhoi dan memasukkan segala niatan dan amalan baik selama pengerjaan skripsi ini sebagai bentuk ibadah.

Yogyakarta, 2 April 2018

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
INTISARI	xiv
BAB I PENGANTAR	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Tujuan Penelitian	8
C. Manfaat Penelitian	8
D. Keaslian Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kinerja	13
B. <i>Psychological Capital</i>	20
C. Hubungan Antara <i>Psychological Capital</i> dan Kinerja	24

D. Hipotesis Penelitian	28
BAB II METODE PENELITIAN	
A. Identifikasi Variabel-variabel Penelitian	29
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	29
C. Responden Penelitian	30
D. Metode Pengumpulan Data	30
E. Validitas dan Reliabilitas	34
F. Metode Analisa Data	35
BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN	
A. Orientasi Kancan dan Persiapan	39
B. Pelaksanaan Penelitian	47
C. Hasil Penelitian	48
D. Pembahasan	55
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	59
B. Saran	60
DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN	67

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1. Distribusi Aitem Skala Kinerja Sebelum Uji Coba	32
Tabel 2. Distribusi Aitem Skala <i>Psychological Capital</i> Sebelum Uji Coba	33
Tabel 3. Klasifikasi Kekuatan Korelasi	38
Tabel 4. Distribusi Aitem Skala Kinerja Setelah Uji Coba	46
Tabel 5. Distribusi Aitem Skala <i>Psychological Capital</i> Setelah Uji Coba	47
Tabel 6. Gambaran Demografis Responden Penelitian	49
Tabel 7. Kategorisasi Berdasarkan Mean dan Deviasi Standar Hipotetik	50
Tabel 8. Skor Hipotetik Penelitian	50
Tabel 9. Hasil Uji Normalitas Data Penelitian	52
Tabel 10. Hasil Uji Linearitas Data Penelitian	53
Tabel 11. Hasil Korelasi <i>Psychological Capital</i> dan Kinerja	53
Tabel 12. Hasil Korelasi Aspek <i>Psychological Capital</i> dan Kinerja	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 1. Distribusi Penyandang Disabilitas Berdasarkan Jenis Pekerjaan	3

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran 1. Skala Penelitian	67
Lampiran 2. Tabulasi Data Kinerja	80
Lampiran 3. Tabulasi Data <i>Psychological Capital</i>	84
Lampiran 4. Skor Total Data Penelitian	88
Lampiran 5. Reliabilitas Data Penelitian	92
Lampiran 6. Deskripsi Statistik Data Penelitian	94
Lampiran 7. Perhitungan Kategorisasi Hipotetik	97
Lampiran 8. Hasil Analisis Korelasi Utama	98
Lampiran 9. Hasil Analisis Korelasi Tambahan	99
Lampiran 10. Surat Izin Melakukan Penelitian	100
Lampiran 11. Surat Keterangan Selesai Melakukan Penelitian	102

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

Mega Ayu Cendrawati
Sumedi P. Nugraha

INTISARI

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana korelasi antara *psychological capital* dan kinerja pada 86 orang pekerja penyandang disabilitas usaha kecil dan menengah (UKM) di Yogyakarta. *Psychological capital* dalam penelitian mengacu pada teori yang dikembangkan oleh Luthans, Youssef, dan Avolio (2007). *Psychological capital* memiliki empat aspek, yaitu efikasi diri, harapan, optimisme, dan resiliensi. Adapun Kinerja dalam penelitian ini mengacu pada teori yang dikembangkan oleh Borman dan Motowidlo (1997). Kinerja memiliki dua aspek, yakni kinerja tugas dan kinerja kontekstual. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini adalah adanya korelasi positif antara *psychological capital* dan kinerja pada pekerja penyandang disabilitas usaha kecil dan menengah (UKM) di Yogyakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara *psychological capital* dan kinerja pada pekerja penyandang disabilitas usaha kecil dan menengah (UKM) di Yogyakarta ($r=0,759$, $p=0,000$). Artinya, hipotesis pada penelitian ini diterima.

Kata Kunci : *Psychological capital*, Kinerja.

BAB I

PENGANTAR

A. Latar Belakang Masalah

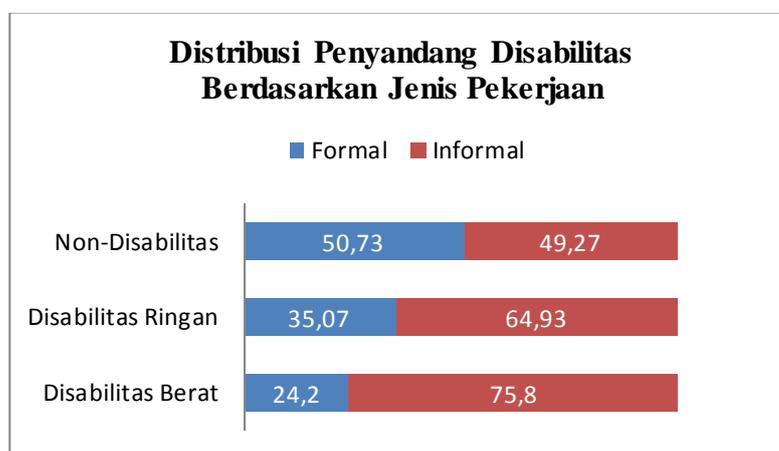
Penyandang disabilitas memiliki kedudukan yang setara di mata hukum tanpa ada diskriminasi. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016 menjelaskan bahwa penyandang disabilitas memiliki hak yang sama seperti warga negara Indonesia lainnya. Penyandang disabilitas memiliki kesetaraan dalam memperoleh kelayakan pendidikan. Hal ini terlihat dari banyaknya sekolah khusus maupun sekolah inklusi yang membuka kesempatan bagi penyandang disabilitas untuk belajar. Tidak hanya kesetaraan dalam bidang pendidikan, penyandang disabilitas di Indonesia juga dapat menikmati fasilitas umum negara. Hal ini terlihat dari banyaknya akses khusus bagi penyandang disabilitas pada fasilitas umum seperti jembatan penyebrangan jalan, halte bus, dan trotoar pejalan kaki. Kaplan (2000) menyebutkan bahwa disabilitas adalah ketidakmampuan seseorang untuk bekerja karena kerusakan atau gangguan yang dialami oleh seseorang. Disabilitas dinyatakan dapat menghambat kegiatan individu. Gangguan yang dimiliki pun beragam, yakni gangguan fisik, mental, maupun fisik-mental. Berdasarkan pengetahuan tersebut penulis dapat menarik kesimpulan bahwa penyandang disabilitas adalah seseorang yang memiliki keterbatasan fisik, mental, maupun keduanya.

Penyandang disabilitas juga memiliki kesempatan yang sama untuk bekerja secara bebas tanpa adanya diskriminasi baik dalam bidang pemerintahan maupun

swasta. Saat ini, telah banyak penyedia usaha yang mau memberikan peluang kerja bagi penyandang disabilitas. Penyandang disabilitas juga mendapatkan kebebasan dalam mencari pekerjaan sesuai dengan bidang yang dikuasai. Hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) tahun 2016 menunjukkan jumlah penyandang disabilitas di Indonesia yakni sekitar 22,8 juta jiwa (Badan Pusat Statistik, 2016). *International Labor Organization* (2017) menyebutkan bahwa sejumlah 54,63 persen penyandang disabilitas ringan dan 18,32 persen penyandang disabilitas berat diantaranya memiliki status bekerja.

Banyaknya penyedia usaha yang mau melibatkan penyandang disabilitas tidak lantas menutup kemungkinan adanya penyedia usaha lain yang masih membatasi pekerja disabilitas. Tidak sedikit juga penyandang disabilitas merasa kesulitan mendapatkan pekerjaan karena stigma negatif dari penyedia usaha. Sulitnya mendapatkan pekerjaan kemudian mengakibatkan banyaknya penyandang disabilitas tidak bisa mengembangkan potensi diri. Badan Pusat Statistik mencatat bahwa penyandang disabilitas lebih banyak bekerja di sektor informal dibanding sektor formal. Adapun distribusi penyandang disabilitas yang bekerja berdasarkan jenis pekerjaan dapat dilihat dari **Gambar 1**. Sebanyak 64,93 persen penyandang disabilitas ringan dan 75,8 persen penyandang disabilitas berat bekerja pada sektor informal (*International Labor Organization*, 2017). Sektor informal cenderung dinilai lebih terbuka untuk penyandang disabilitas dibanding sektor formal. Pemilihan bidang pekerjaan pada sektor informal disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki oleh penyandang disabilitas. Salah satu ruang

untuk penyandang disabilitas pada sektor informal misalnya pada unit usaha kecil dan menengah atau UKM.



Gambar 1. Distribusi penyandang disabilitas berdasarkan jenis pekerjaan

UKM merupakan badan usaha yang dinilai mampu menyerap banyak tenaga kerja dari berbagai latar belakang, termasuk penyandang disabilitas. UKM merupakan suatu jenis usaha yang biasanya dikelola oleh perseorangan. Badan Pusat Statistik (BPS) mendefinisikan UKM sebagai 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, diantaranya adalah kerajinan dan umum, kimia dan bahan bangunan, logam dan elektronika, pengelolaan pangan, serta sandang dan kulit (*umkm.jogjakota.go.id*, 2017). Sejumlah UKM tersebut juga banyak yang mempekerjakan penyandang disabilitas pada berbagai bidang pekerjaan.

Penyandang disabilitas banyak memilih bekerja di UKM karena fleksibilitas kerja yang ditawarkan, misalnya jumlah jam kerja dan tempat bekerja. Fleksibilitas

tersebut akan mempermudah penyandang disabilitas untuk menyelesaikan tugas pekerjaan mengingat adanya keterbatasan yang dimiliki. Meskipun memiliki keterbatasan dan membutuhkan pekerjaan yang fleksibel, penyandang disabilitas tetap dituntut untuk menampilkan kinerja yang optimal dalam suatu pekerjaan. Kinerja merupakan hasil usaha yang ditampilkan oleh pekerja, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, dalam menyelesaikan suatu tugas pekerjaan. Kappagoda, Othman, & Alwis (2014) mendefinisikan kinerja sebagai perilaku atau aktivitas yang berorientasi pada tujuan dan sasaran organisasi.

Kinerja pekerja disabilitas di UKM merupakan hal yang penting untuk diperhatikan. Penyandang disabilitas idealnya dapat diberikan ruang untuk mengembangkan potensi diri melalui suatu pekerjaan supaya dapat menumbuhkan sikap kemandirian. Akan tetapi, pada kenyataannya penyandang disabilitas masih dibatasi dalam bekerja karena dianggap tidak mampu menampilkan kinerja yang baik dalam bekerja. Kaye, Jans, dan Jones (2011) menyebutkan bahwa banyak pengusaha yang masih menyimpan keraguan untuk mempekerjakan penyandang disabilitas. Beberapa alasan diantaranya yakni karena penyandang disabilitas dianggap tidak mampu bekerja dengan optimal dan hanya akan menimbulkan banyak permasalahan terkait akomodasi dan biaya. Selain itu, kurangnya kesadaran para penyedia usaha mengenai disabilitas juga menjadi alasan munculnya keraguan untuk mempekerjakan penyandang disabilitas. Vornholt, dkk. (2017) juga mengungkapkan bahwa penyandang disabilitas dianggap memiliki hambatan dalam menampilkan kinerja yang optimal untuk berkontribusi pada organisasi. Di sisi lain, Simamora (2004) menyatakan bahwa kinerja dapat

dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya adalah faktor individu, faktor psikologis, dan faktor organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa disabilitas tidak sepenuhnya mempengaruhi kinerja seseorang. Faktor individu adalah segala hal yang berkaitan dengan kemampuan dan keahlian, latar belakang, serta demografi diri pekerja, misalnya pengembangan karir individu dan keterampilan. Faktor psikologis adalah hal yang berkaitan dengan proses mental yang ada dalam diri pekerja seperti persepsi sikap, kepribadian, motivasi, dan efikasi diri. Selain itu, adapun kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor organisasi. Faktor organisasi adalah segala hal yang berkaitan dengan lingkungan organisasi seperti kepemimpinan, penghargaan, desain pekerjaan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja secara umum. Hal ini sejalan dengan pernyataan bagian *Human Resource Development* (HRD) PT. Young Tree Sidoarjo yang menyebutkan bahwa karyawan difabel memiliki kinerja yang bagus karena cenderung fokus pada pekerjaan saja (*ayoinklusif.jpip.or.id*, 2018). Selain itu, hasil wawancara peneliti dengan seorang wiraswasta yang mempekerjakan penyandang disabilitas dalam membuat alat permainan edukasi menunjukkan bahwa karyawan disabilitas mampu menampilkan kinerja yang baik dan tidak kalah dengan karyawan non-disabilitas.

Topik mengenai kinerja sebelumnya telah banyak diteliti. Adapun salah satu penelitian yang dilakukan oleh Fauziah, Pungtuluran, dan Aziz (2016) menunjukkan bahwa kinerja memiliki korelasi yang sangat kuat ($R = 0,902$) dengan budaya organisasi, pengembangan karir, dan *self-efficacy* pada karyawan PT. Pandu Siwi Sentosa Samarinda. Selain itu, topik kinerja juga pernah diteliti oleh Sofyang, Pananrangi, dan Gunawan (2017) dimana hasil penelitian

menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan kerja, dan keterampilan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) Kabupaten Soppeng.

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*.

Psychological capital adalah kondisi mental positif seseorang yang ditampakkan dengan adanya efikasi diri, harapan, optimisme, dan resiliensi. Kappagoda, dkk. (2014) menyatakan bahwa *psychological capital* memiliki korelasi positif dengan kinerja karyawan sektor perbankan di Sri Lanka. Penelitian lain yang dilakukan oleh Liwarto dan Kurniawan (2015) pada salah satu perusahaan di kota Bandung juga menemukan bahwa modal psikologis dan kinerja karyawan memiliki korelasi positif yang signifikan. Kedua penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi modal psikologis seorang karyawan maka kinerja yang ditampilkan juga semakin baik.

Apabila pekerja disabilitas memiliki efikasi diri yang tinggi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, hal itu membuat penyandang disabilitas terdorong untuk memaksimalkan potensi yang dimiliki dalam bekerja. Selain keyakinan, adapun konsep harapan yang berkaitan dengan motivasi internal pekerja disabilitas. Ketika seseorang memiliki harapan yang besar terhadap suatu pekerjaan, hal itu akan diproyeksikan pada motivasi diri. Pekerja disabilitas yang memiliki motivasi internal yang baik akan terdorong untuk memunculkan perilaku kerja yang baik juga, seperti menampilkan kinerja yang maksimal. Keyakinan positif untuk berhasil di masa yang akan datang atau perasaan optimis yang dimiliki oleh pekerja disabilitas akan berpengaruh pada daya juang untuk bekerja. Pekerja disabilitas akan terus melakukan aktivitas positif tanpa banyak memikirkan keterbatasan yang dimiliki. Aktivitas positif yang dimaksud dalam hal ini termasuk menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik atau menampilkan kinerja yang maksimal. Adapun selanjutnya kemampuan untuk bertahan dalam kondisi sulit juga mempengaruhi pola pikir dalam memandang suatu permasalahan. Pekerja disabilitas yang memiliki kemampuan ini lebih memandang keterbatasan yang dimiliki sebagai suatu tantangan untuk bisa lebih bekerja keras. Pekerja disabilitas juga akan lebih memaksimalkan potensi yang ada dalam dirinya sehingga mampu menampilkan kinerja yang maksimal dalam bekerja.

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 melalui pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner. Peneliti memilih berfokus pada responden pekerja disabilitas fisik yang bekerja di UKM, khususnya di wilayah Yogyakarta.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *psychological capital* dan kinerja pekerja penyandang disabilitas pada usaha kecil dan menengah di Yogyakarta.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi terkait kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan bagi pihak penyedia kerja yang melibatkan penyandang disabilitas, khususnya badan usaha kecil dan menengah (UKM) mengenai pentingnya *psychological capital* dalam meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk penelitian yang akan datang terkait dengan topik *psychological capital* dan

kinerja. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan untuk penelitian lain dengan topik *psychological capital*, kinerja, pekerja penyandang disabilitas, serta usaha kecil dan menengah.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk diterapkan secara konkrit kepada unit usaha kecil dan menengah, pemerintahan, dan pekerja. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran bagi penyedia usaha bahwa penyandang disabilitas dapat menampilkan kinerja yang sejalan dengan tingkat *psychological capital*. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada unit usaha kecil dan menengah untuk lebih memperhatikan *psychological capital* pekerja dengan disabilitas. Manfaat lain yang diharapkan dari penelitian ini yakni agar unit usaha kecil dan menengah dapat membuat kebijakan organisasional yang sesuai dengan kondisi pekerja dengan disabilitas.

Penelitian ini juga diharapkan dapat memberi masukan bagi pemerintahan untuk mengembangkan kebijakan kerja bagi penyandang disabilitas terkait kondisi psikologis. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat bagi para pekerja dengan disabilitas agar dapat lebih memperhatikan kondisi diri khususnya terkait dengan *psychological capital*. Manfaat praktis yang telah dipaparkan tersebut diharapkan dapat berguna untuk meningkatkan kinerja pekerja dengan disabilitas secara optimal serta pekerja dengan disabilitas dapat menjalankan fungsi sebagai pekerja dengan baik di unit usaha kecil dan menengah.

D. Keaslian Penelitian

Kinerja sumber daya manusia di bidang industri dan organisasi merupakan topik yang telah banyak diteliti dalam sebuah penelitian. Adapun perbedaan dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yaitu terletak pada variabel independen, lokasi, serta responden yang digunakan. Penelitian terkait dengan topik kinerja sumber daya manusia pernah dilakukan oleh Satwika dan Himam (2014) dengan judul penelitian “kinerja karyawan berdasarkan keterbukaan terhadap pengalaman, *organizational citizenship behavior*, dan budaya organisasi?”. Penelitian ini menggunakan 166 karyawan sebagai responden penelitian dengan beberapa karakteristik terkait jenis kelamin, status pekerjaan, pendidikan terakhir, dan minimal masa kerja. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya adalah skala kinerja, skala keterbukaan terhadap pengalaman, skala *organizational citizenship behavior*, dan skala budaya organisasi yang dirancang sendiri oleh peneliti berdasarkan aspek teori yang digunakan.

Penelitian lain terkait dengan topik kinerja sumber daya manusia yakni dilakukan oleh Platis, Reklitis, dan Zimeras (2015) dengan judul “*relation between job satisfaction and job performance in healthcare service*”. Responden penelitian ini berjumlah 246 perawat yang berasal dari *National Centre of Public Administration and Local Government*. Penelitian ini menggunakan alat ukur kinerja dan kepuasan kerja yang dikembangkan sendiri khusus untuk pekerjaan perawat.

Berikutnya, penelitian mengenai kinerja sumber daya manusia juga dilakukan oleh Suwondo dan Sutanto (2015) dengan judul “hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan”. Penelitian ini menggunakan responden sebanyak 40 karyawan suatu bank cabang kota Malang. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala lingkungan kerja dan disiplin kerja yang diberikan kepada karyawan yang bersangkutan serta skala kinerja karyawan yang diberikan kepada kepada divisi.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya, maka peneliti akan melakukan penelitian yang bersifat replikasi dengan menggunakan topik, teori, alat ukur, dan responden yang berbeda.

1. Keaslian Topik

Suwondo dan Sutanto (2015) mengangkat topik lingkungan kerja dan disiplin kerja sebagai variabel independen dalam penelitian yang berjudul “hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan”. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Baroroh (2013) mengangkat topik kepuasan kerja sebagai variabel independen dalam penelitian yang berjudul “hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan”. Penelitian lain yang menjadikan keterbukaan terhadap pengalaman, *organizational citizenship behavior* dan budaya organisasi sebagai variabel independen. Satwika dan Himam (2014) menggunakan variabel independen tersebut dalam penelitian yang berjudul “kinerja karyawan berdasarkan keterbukaan terhadap pengalaman, *organizational citizenship behavior*, dan budaya organisasi”. Berbeda dari penelitian sebelumnya yang telah dilakukan, penelitian ini

mengangkat topik *psychological capital* sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen.

2. Keaslian Teori

Teori yang digunakan dalam penelitian ini berbeda dengan beberapa penelitian kinerja dan *psychological capital* lainnya. Teori yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah teori kinerja yang dikemukakan oleh Borman dan Motowidlo tahun 1997. Teori lain yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori *psychological capital* yang dikemukakan oleh Luthans, Youssef dan Avolio pada tahun 2007.

3. Keaslian Alat Ukur

Penelitian ini menggunakan alat ukur yang telah dimodifikasi dari skala kinerja yang dikembangkan oleh Borman dan Motowidlo (1997). Skala kinerja dikembangkan berdasarkan aspek kinerja yaitu kinerja tugas dan kinerja kontekstual. Adapun skala *psychological capital* yang digunakan dalam penelitian yakni mengacu pada skala *psychological capital* (PCQ) yang dikembangkan oleh Luthans, Youssef, dan Avolio (2007).

4. Keaslian Responden Penelitian

Penelitian ini berbeda dari penelitian-penelitian sebelumnya yang banyak menggunakan pekerja atau karyawan di perusahaan sebagai responden penelitian. Penelitian ini menggunakan responden pekerja di unit usaha kecil dan menengah atau UKM. Penelitian ini juga lebih mengkhhususkan responden pada pekerja yang mengalami disabilitas.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Borman dan Motowidlo (1997) menyebutkan bahwa kinerja adalah perilaku yang dicapai oleh individu dalam mencapai tujuan organisasi meliputi kinerja tugas dan kinerja kontekstual. Adapun Motowidlo (2003) menyatakan bahwa kinerja merupakan keseluruhan nilai dan perilaku yang diharapkan oleh organisasi dalam suatu periode waktu. Sejalan dengan pengertian kinerja yang telah disebutkan sebelumnya, Campbell, dkk (Sonntag & Frese, 2002) menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku individu yang sesuai dengan tujuan organisasi berupa usaha maksimal seseorang dalam melakukan suatu tugas.

Kinerja diartikan oleh Rotundo dan Sackett (Johnson & Meade, 2010) sebagai suatu tindakan dan perilaku yang berada di bawah kendali individu untuk berkontribusi terhadap tujuan organisasi. Muchinsky dalam Perera, Khatibi, Navaratna, dan Chinna (2014) mendefinisikan kinerja sebagai perpaduan perilaku karyawan yang dapat dipantau, diukur dan dievaluasi sebagai hasil penilaian karyawan terkait dengan tujuan organisasi. Moghimi (Ghajari & Heidarie, 2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan serangkaian kegiatan karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah

ditetapkan sebelumnya dan terindikasi dari kepuasan kerja, keterampilan, dan lain sebagainya.

Kinerja adalah segala bentuk perilaku maupun aktivitas yang dilakukan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi (Jayaweera, 2015). Melihat banyaknya definisi kinerja yang merujuk pada tujuan organisasi, Robbins dan Coulter (2012) mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu perilaku yang diperlu dievaluasi untuk melihat pencapaian tujuan kerja. Adapun banyak metode yang dapat digunakan dalam pengukuran kinerja. Robbins dan Judge (2013) menyebutkan diantaranya ada metode menulis esai, menulis kejadian kritis, *graphic rating scale*, *behaviorally anchored rating scale*, dan *forced comparison*.

Peneliti menyimpulkan bahwa definisi kinerja yang paling sesuai dengan penelitian ini adalah definisi yang dikemukakan oleh Borman dan Motowidlo (1997). Kinerja dapat dilihat ketika individu tersebut mampu menunjukkan perilaku kerja yang sesuai dengan tujuan organisasi. Kinerja dapat dilihat dari kinerja tugas dan kinerja kontekstual individu dalam suatu pekerjaan.

2. Aspek-aspek Kinerja

Melihat definisi yang dikemukakan oleh Borman dan Motowidlo (1997), kinerja individu meliputi dua hal, yakni kinerja tugas dan kinerja kontekstual.

a. Kinerja Tugas

Kinerja tugas merupakan perilaku yang mengarah pada kontribusi individu dalam menghasilkan keluaran sesuai dengan tugas pekerjaannya. 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. Williams dan Karau (Sonnentag, Volmer, & Spychala, 2008) menyatakan bahwa kinerja tugas merujuk pada tindakan individu dalam melakukan kewajiban kerja sesuai dengan deskripsi pekerjaan.

Tidak ada teori khusus yang digunakan untuk mengukur kinerja bagi pekerja penyandang disabilitas. Peneliti mengacu pada definisi utama dalam aspek ini dimana kinerja tugas merupakan kontribusi pekerja dalam menghasilkan kuantitas dan kualitas produk dalam satuan waktu. Kuantitas kerja yang dimaksud yakni seberapa banyak produk atau jasa yang dihasilkan pekerja dalam satu waktu kerja. Adapun kualitas kerja yang dimaksud yakni berkaitan dengan sejauh mana seorang pekerja mampu menyelesaikan tugas pekerjaan dengan mempertimbangkan kerapihan dan ketepatan hasil pekerjaan. Selain kuantitas dan kualitas kerja, ketepatan waktu juga menjadi bagian dari kinerja tugas yang perlu dipertimbangkan.

b. Kinerja Kontekstual

Kinerja kontekstual banyak diartikan berbeda dengan kinerja tugas meskipun sama-sama memiliki kontribusi penting dalam efektivitas organisasi. Kinerja kontekstual didefinisikan sebagai perilaku diluar tugas wajib dalam deskripsi kerja yang dilakukan oleh pekerja untuk organisasi. Lebih lanjut dijelaskan bahwa perilaku kontekstual yang dimaksud yakni seperti menerima pekerjaan lain diluar tugas pekerjaan, membantu dan

bekerja sama dengan pekerja lain. Kinerja kontekstual juga didefinisikan oleh Sonnentag dan Frese (2002) sebagai perilaku yang bertujuan terutama pada kelancaran fungsi organisasi. Sejalan dengan pengertian diatas, Motowidlo (2003) mendefinisikan kinerja kontekstual sebagai perilaku yang berkontribusi pada efektivitas organisasi misalnya melalui faktor sosial dan konteks pekerjaan organisasi.

Pada konteks penelitian ini, peneliti lebih mengarahkan kinerja kontekstual pada perilaku pekerja seperti menerima pekerjaan lain diluar tugas wajib dan membantu pekerja lain dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. Seorang pekerja yang melakukan tugas pekerjaan tambahan atau *overtime working* jelas memberikan kontribusi efektif pada organisasi. Selain itu, perilaku membantu pekerja lain dalam menyelesaikan tugas pekerjaan juga jelas merupakan bentuk kontribusi tidak langsung bagi organisasi. Pekerja yang membantu pekerja lainnya mengurangi kemungkinan terhambatnya penyelesaian tugas pekerjaan. Hal ini jelas memberikan dampak positif bagi organisasi.

3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Sonnentag dan Frese (2002) menyebutkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu faktor perbedaan individu, faktor situasional dan faktor regulasi kinerja.

a. Faktor perbedaan individu

Faktor individual yang dimaksud adalah perbedaan karakteristik individu, misalnya kemampuan mental dan kepribadian. Faktor ini dinilai

sebagai sumber dari variasi kinerja yang akan dimunculkan oleh individu. Campbell, dkk (Sonntag & Frese, 2002) menjelaskan bahwa faktor ini terdiri dari tiga komponen. Ketiga komponen tersebut adalah pengetahuan deklaratif, pengetahuan prosedural dan keterampilan, serta motivasi. Pengetahuan deklaratif merupakan pengetahuan terkait fakta, prinsip, tujuan dan diri. Hal ini diasumsikan sebagai fungsi dari interaksi kemampuan individu, kepribadian, minat, pendidikan, pelatihan, pengalaman, dan pengasahan bakat. Adapun komponen kedua yakni pengetahuan prosedural dan keterampilan. Komponen ini terdiri dari beberapa keterampilan diantaranya adalah keterampilan kognitif dan psikomotor, keterampilan fisik, keterampilan manajemen diri, serta keterampilan interpersonal. Beberapa hal yang dapat menentukan pengetahuan prosedural dan keterampilan antara lain adalah kemampuan, kepribadian, minat, pendidikan dan pelatihan, pengalaman, pengasahan bakat, serta latihan. Komponen ketiga yakni motivasi yang menunjukkan pilihan individu untuk melakukan dan tekun berusaha atas suatu hal.

Variabel kemampuan kognitif dinilai mampu memberikan pengaruh terhadap pengetahuan tugas, keterampilan tugas dan kebiasaan tugas. Di sisi lain, variabel kepribadian diasumsikan dapat menentukan pengetahuan kontekstual, keterampilan kontekstual, serta kebiasaan perilaku kontekstual. Pengetahuan tugas, keterampilan tugas dan kebiasaan tugas dalam hal ini dinilai mampu menentukan tingkat kinerja tugas individu. Begitupun dengan pengetahuan kontekstual, keterampilan kontekstual, serta kebiasaan

perilaku kontekstual yang dinilai dapat menentukan kinerja kontekstual individu.

b. Faktor situasional

Faktor situasional dalam hal ini mengarah pada lingkungan kerja individu. Lingkungan kerja bisa saja merangsang dan mendukung individu untuk melakukan tugas pekerjaan dengan optimal. Di sisi lain, lingkungan kerja juga dapat menjadi faktor penghambat dalam melakukan tugas pekerjaan. Selain lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan yang bervariasi juga termasuk dalam faktor ini. Asumsinya, semakin bervariasi karakteristik pekerjaan seseorang, hal itu akan berpengaruh pada keadaan psikologis individu. Hal itu kemudian juga akan berpengaruh pada hasil pekerjaan individu. Variasi karakteristik kerja dalam hal ini misalnya variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik.

c. Faktor regulasi kinerja

Regulasi kinerja dapat mempengaruhi kemampuan kerja individual. Regulasi kinerja merupakan proses individu dalam mengatur pelaksanaan tugas pekerjaan untuk menampilkan kinerja yang optimal. Regulasi kinerja berfokus pada proses kinerja individu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. Selain itu, faktor ini juga berbicara mengenai proses individu dalam mengkonseptualisasi tugas pekerjaan menjadi sebuah tindakan. Faktor ini sangat berkaitan dengan fungsi kognitif individu. Individu akan memproses suatu tugas untuk dimunculkan sebagai tindakan.

Blumberg dan Pringle (Perera, dkk., 2014) mengemukakan bahwa terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yakni kemampuan, motivasi, dan kesempatan.

a. Kemampuan

Kemampuan dapat dikatakan sebagai persyaratan yang diperlukan oleh individu untuk melakukan kinerja secara maksimal. Hasil penelitian Putra, Mustam dan Yuniningsih (2013) pada pegawai di kecamatan Semarang menemukan bahwa kemampuan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pihak organisasi perlu memperhatikan setiap pegawai untuk mengetahui apa yang dibutuhkan diri pegawai demi mencapai kinerja yang maksimal.

b. Motivasi

Motivasi terkait dengan sikap individu dalam menentukan penyelesaian tugas secara optimal. Setiawan (2015) menemukan bahwa motivasi dapat mempengaruhi kinerja individu. Tingkat motivasi yang tinggi akan mengarahkan individu untuk optimal dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. Motivasi dalam hal ini juga berkaitan dengan harapan individu yang positif sehingga dapat meningkatkan kinerja.

c. Kesempatan

Kesempatan dalam hal ini terkait dengan kelompok lingkungan kerja dan karakteristik kepemimpinan. Riyadi (2011) menemukan melalui penelitian yang dilakukan bahwa gaya kepemimpinan yang diaplikasikan dalam lingkungan kerja memiliki pengaruh untuk kinerja individu yang

bekerja. Gaya kepemimpinan otoriter cenderung akan menurunkan kinerja individu dalam sebuah organisasi. Arianto (2013) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Apabila lingkungan kerja dapat dipersepsi nyaman oleh pekerja, hal itu akan mendukung pekerja untuk menyelesaikan tugas secara optimal.

B. Psychological Capital

1. Pengertian *Psychological Capital*

Psychological capital merupakan suatu konsep yang dikembangkan oleh Prof. M. Seligman. Pada tahun 1998, Seligman mulai mengembangkan perspektif baru dalam bidang psikologi yakni psikologi positif. Perspektif psikologi positif inilah yang kemudian memunculkan konsep *psychological capital*. Apabila diterjemahkan dalam bahasa Indonesia, *psychological capital* berarti modal psikologis. Secara harfiah, modal psikologis merupakan bekal dasar yang bersifat psikologis yang dimiliki oleh seseorang.

Luthans (2002) menjelaskan bahwa *psychological capital* merupakan pelengkap dalam hal personal pekerja dan organisasi 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. Peterson, Luthans, Avolio, Walumbwa, dan Zhang (2011) juga mendefinisikan *psychological capital* sebagai kapasitas mendasar seseorang

yang bersifat umum dan penting untuk motivasi diri, proses kognitif, kemauan berjuang untuk sukses serta menunjukkan kinerja yang baik di tempat kerja.

Cavus dan Gokcen (2015) menyatakan bahwa *psychological capital* mengandung pengukuran, dapat dikembangkan dan diaplikasikan secara efektif dikendalikan terkait dengan kapasitas potensial dan psikologis sumber daya manusia yang dapat meningkatkan kinerja dalam organisasi. Lorenz, Beer, Putz, dan Heinitz (2016) juga mendefinisikan *psychological capital* sebagai suatu faktor psikologis dan perilaku yang bersifat positif pada keadaan tertentu serta berada di luar batas kemampuan untuk mendapatkan keuntungan yang kompetitif melalui pengembangan diri.

Berdasarkan penjelasan para ahli mengenai *psychological capital*, peneliti menyimpulkan bahwa *psychological capital* adalah kondisi mental individu yang bersifat positif, individual, dan potensial. Sifat positif yang melekat ini menunjukkan bahwa *psychological capital* dapat mengarahkan individu ke arah yang lebih baik. *Psychological capital* juga bersifat individual dimana setiap individu memiliki tingkat *psychological capital* yang berbeda-beda. *Psychological capital* juga bersifat potensial yakni setiap individu dapat mengembangkan *psychological capital* dalam diri sesuai dengan kemampuan individu. Berdasarkan pernyataan para ahli, peneliti juga menyimpulkan bahwa *psychological capital* ditandai dengan adanya kesadaran dan kepercayaan akan kemampuan yang dimiliki, motivasi dari dalam diri, pengharapan positif, serta kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan kesulitan yang dihadapi.

2. Aspek-aspek *Psychological Capital*

Luthans, Youssef, dan Avolio (2007) menyebutkan bahwa *psychological capital* terdiri dari empat aspek yakni efikasi diri, harapan, optimisme, dan resiliensi.

a) Efikasi diri

Luthans, Youssef dan Avolio (2007) menyebutkan bahwa efikasi diri adalah keadaan dimana individu menyadari kapasitas diri masing-masing untuk terlibat penuh dalam sebuah aktivitas sebagai suatu motivasi, meyakini bahwa setiap individu memiliki kemungkinan yang sama, serta memiliki kepercayaan dalam segala usaha. Bandura dalam Luthans, Youssef dan Avolio (2007) menyebutkan juga bahwa efikasi diri adalah keadaan dimana individu mampu memperkirakan bahwa dirinya mampu melakukan suatu tugas tertentu. Stajkovic dan Luthans (Luthans, Youssef dan Avolio, 2007) lebih spesifik menjelaskan bahwa efikasi diri dalam *psychological capital* adalah keyakinan individu terhadap kemampuan diri dalam mengarahkan motivasi, kognitif, serta tindakan yang diperlukan untuk berhasil menyelesaikan suatu tugas.

b) Harapan

Snyder, Irving, dan Anderson (Luthans, Youssef dan Avolio, 2007) mendefinisikan harapan sebagai suatu kondisi dimana individu memiliki motivasi atau dorongan positif. Dorongan positif tersebut berasal dari perasaan akan sukses, energi dari organisasi yang diarahkan melalui tujuan organisasi, dan perencanaan untuk memenuhi suatu tujuan. Terdapat

beberapa karakteristik pekerja yang memiliki tingkat harapan (*hope*) tinggi menurut Luthans, Youssef dan Avolio (2007) diantaranya adalah memiliki kecenderungan untuk berpikir independen, kebutuhan akan pertumbuhan dan pencapaian prestasi yang tinggi, serta cenderung memiliki pemikiran yang kreatif. Pekerja yang memiliki tingkat harapan (*hope*) yang tinggi juga menurut Luthans, Youssef, dan Avolio (2007) memiliki sisi negatif yaitu pekerja akan menunjukkan sikap gaduh dan terlalu berani dalam mengambil resiko. Di sisi lain, pekerja yang memiliki tingkat harapan (*hope*) yang rendah akan cenderung konformitas dengan aturan organisasi dan taat kepada atasan.

c) Optimisme

Seligman dalam Luthans, Youssef dan Avolio (2007) mendefinisikan optimisme sebagai sikap individu yang memandang kejadian positif sebagai suatu hal yang bersifat pribadi, permanen dan dapat mempengaruhi hal lain. Optimisme juga didefinisikan sebagai sikap individu yang menginterpretasi kejadian negatif sebagai suatu hal yang disebabkan oleh faktor eksternal, sementara, dan hanya terjadi di situasi tertentu. Luthans, Youssef dan Avolio (2007) menyatakan bahwa optimis adalah sikap individu yang memiliki pengharapan positif akan suatu hal yang diinginkan di masa depan. Sifat yang berlawanan dengan optimis yakni pesimis. Pesimis diartikan Luthans, dkk (2007) sebagai sikap indivisu yang selalu memiliki pikiran negatif dan memiliki keyakinan akan terjadi suatu hal yang tidak diinginkan.

d) Resiliensi

Masten dan Reed dalam Luthans, Youssef dan Avolio (2007) mendefinisikan resiliensi sebagai suatu kondisi dimana individu mampu beradaptasi secara positif jika dihadapkan pada suatu kesulitan atau keadaan yang memiliki resiko tinggi. Lebih lanjut dijelaskan bahwa resiliensi adalah kondisi dimana individu mampu bangkit dari keterpurukan. Definisi resiliensi kemudian juga diperluas oleh Luthans, Youssef dan Avolio (2007) menjadi sikap individu yang merasa tertantang untuk mencapai hasil pekerjaan secara maksimal, memiliki kemauan untuk lebih dari batasan normal, dan melampaui titik ekuilibrium.

C. Hubungan Antara *Psychological Capital* dan Kinerja

Psychological capital merupakan konsep penting yang diperlukan pekerja untuk menunjang aktivitas pekerjaan. Hal ini juga yang diperlukan oleh penyandang disabilitas yang bekerja di unit usaha kecil dan menengah (UKM). Tingginya *psychological capital* pada diri penyandang disabilitas akan berdampak pada kemampuan untuk menampilkan kinerja yang optimal. Hal ini sejalan dengan hasil temuan beberapa ahli yang menyatakan bahwa *psychological capital* memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja pekerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Durrah, Alhamoud, dan Khan (2016) menunjukkan bahwa *psychological capital* memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Peterson, dkk. (2011) juga menyatakan bahwa

psychological capital yang baik pada diri pekerja akan mengarahkan pekerja untuk melakukan kinerja yang optimal.

Luthans, Youssef, dan Avolio (2007) mengemukakan bahwa aspek *psychological capital* terdiri dari efikasi diri, harapan, optimisme, dan resiliensi. Efikasi diri adalah keyakinan individu akan kemampuan diri dalam menghasilkan pencapaian kinerja tertentu (Bandura, 1997). Keterbatasan fisik yang dimiliki oleh pekerja pasti membuat aktivitas pekerjaan menjadi sangat terbatas. Pekerja dengan disabilitas fisik cenderung akan merasa kesulitan untuk melakukan aktivitas pekerjaan fisik. Akan tetapi, bukan tidak mungkin jika pekerja dengan disabilitas mampu melakukan aktivitas pekerjaan fisik bahkan hingga skala menengah dan berat. Ketika seorang pekerja dengan disabilitas memiliki keyakinan bahwa dirinya mampu untuk melakukan suatu tugas pekerjaan, hal itu akan mendorong pekerja untuk memaksimalkan kemampuan yang dimiliki guna mencapai tujuan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Stajkovic dan Luthans (Luthans, Youssef dan Avolio, 2007) yang menyatakan bahwa efikasi diri memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Liwanto dan Kurniawan (2015) juga menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara efikasi diri dengan kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Youssef dalam Luthans, Youssef dan Avolio (2007) juga menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara harapan atau *hope* dengan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa adanya harapan yang muncul dalam diri pekerja terkait dengan aktivitas pekerjaannya penting dimiliki. Snyder (2002) mendefinisikan *hope* sebagai suatu keyakinan individu pada kemampuan

diri dalam mencapai suatu tujuan. Adanya harapan dalam diri pekerja juga kembali berkaitan dengan adanya motivasi. Motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, memiliki peran dalam menumbuhkan harapan individu untuk menampilkan kinerja yang optimal. Liwarto dan Kurniawan (2015) juga mengungkapkan bahwa *hope* memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Hendarwan (Liwarto & Kurniawan, 2015) juga menyatakan bahwa adanya hubungan antara variabel harapan (*hope*) dengan kinerja karyawan pada sektor industri.

Optimisme juga memiliki korelasi positif dengan kinerja. Hal itu menunjukkan bahwa pekerja yang memiliki keyakinan akan berhasil di masa yang akan datang terlihat menunjukkan kinerja yang baik. Optimisme adalah kecenderungan individu untuk percaya bahwa hal baik akan terjadi (Bailey, Eng, Frisch, & Snyder, 2007). Ketika seorang pekerja dengan disabilitas memiliki perasaan yakin akan mencapai keberhasilan dari pekerjaan yang dilakukan saat ini, pekerja cenderung akan melakukan semua aktivitas dengan maksimal. Keyakinan tersebut akan mendorong pekerja untuk memandang segala aktivitas secara positif. Selanjutnya, pekerja akan menampilkan kinerja yang optimal dalam segala bentuk aktivitas pekerjaan. Hal ini juga sesuai dengan penelitian Selligman (Luthans, Youssef dan Avolio, 2007) yang mengungkapkan bahwa optimisme memiliki hubungan yang positif dengan kinerja. Penelitian ini juga didukung oleh Liwarto dan Kurniawan (2015) yang menyatakan adanya hubungan yang signifikan antara optimisme dengan kinerja.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa resiliensi memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja (Liwarto dan Kurniawan, 2015). Resiliensi didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk beradaptasi dengan situasi sulit (Charney dalam Mahmood & Ghaffar, 2014). Kemampuan individu untuk bertahan pada kondisi sulit secara tidak langsung akan memunculkan perilaku yang baik seperti peningkatan kinerja. Pekerja yang memiliki keterbatasan fisik bukan tidak mungkin memiliki perasaan rendah diri. Perasaan rendah diri tersebut muncul karena pekerja tidak mampu untuk bertahan pada kondisi sulit yang dihadapi, dalam hal ini adalah keterbatasan fisik yang dimiliki. Ketika pekerja memiliki resiliensi yang baik dalam menghadapi permasalahannya, pekerja akan mengesampingkan perasaan rendah diri dan memunculkan perasaan positif dalam memandang permasalahan. Pekerja yang sudah memiliki pandangan positif terhadap permasalahan biasanya akan cenderung lebih memunculkan perilaku yang baik dalam segala aktivitasnya, termasuk dalam pekerjaan. Pekerja akan cenderung menampilkan kinerja yang baik dalam pekerjaan. Youssef dalam Luthans, Youssef dan Avolio (2007) juga menyatakan hal serupa dalam penelitiannya terkait dengan *psychological capital*. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa tingkat resiliensi pekerja berhubungan positif dengan kinerja yang ditampilkan.

Berdasarkan pemaparan hasil penelitian terdahulu, maka dapat diketahui bahwa *psychological capital* merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan kinerja seseorang. *Psychological capital* merupakan hal yang bersifat individual, artinya setiap orang pasti memiliki tingkat *psychological capital* yang berbeda-

beda. *Psychological capital* yang tinggi akan mengarahkan individu, khususnya individu dengan disabilitas, untuk menampilkan potensi diri dengan maksimal ketika bekerja sehingga menampilkan kinerja yang optimal. Di sisi lain, individu dengan *psychological capital* yang rendah cenderung akan sulit untuk memaksimalkan potensi diri ketika bekerja sehingga kinerja pun kurang optimal.

D. Hipotesis Penelitian

Peneliti memiliki dugaan sementara dalam penelitian ini, yakni adanya korelasi positif antara *psychological capital* dan kinerja pekerja penyandang disabilitas pada usaha kecil dan menengah (UKM) di Yogyakarta.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel-variabel Penelitian

Sejalan dengan tujuan dan hipotesis penelitian yang diajukan, maka penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan desain penelitian korelasional. Penelitian ini melibatkan dua variabel penelitian sebagai berikut :

1. Variabel tergantung : Kinerja
2. Variabel bebas : *Psychological Capital*

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Kinerja

Kinerja responden penelitian adalah skor yang didapatkan dari skala kinerja yang dikembangkan berdasarkan teori kinerja milik Borman dan Motowido (1997). Adapun beberapa aspek yang diukur dalam skala kinerja diantaranya adalah kinerja tugas dan kinerja kontekstual. Skala kinerja mengungkap tingkat kinerja responden secara keseluruhan dalam organisasi. Semakin tinggi skor yang didapatkan oleh responden menunjukkan semakin baik juga kinerja responden. Sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh, maka kinerja pekerja juga semakin buruk.

2. *Psychological Capital*

Psychological capital responden penelitian adalah skor yang diperoleh dari skala *psychological capital* yang dimodifikasi dari skala *psychological*

capital questionnaire-24 milik Luthans, Youssef, dan Avolio (2007). Adapun aspek yang diukur diantaranya adalah efikasi diri, harapan, optimisme, dan resiliensi. Skala *psychological capital* dapat mengungkap seberapa besar modal psikologis yang ada dalam diri individu. Semakin tinggi skor yang diperoleh menunjukkan semakin tinggi juga *psychological capital* yang ada dalam diri responden. Begitupun sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh menunjukkan semakin rendahnya *psychological capital* yang ada dalam diri responden.

C. Responden Penelitian

Penelitian ini melibatkan pekerja tetap yang memiliki keterbatasan fisik di unit usaha kecil dan menengah (UKM). Peneliti mempersempit lokasi penelitian hanya pada UKM yang berlokasi di Yogyakarta. Unit usaha kecil dan menengah yang dipilih pun memiliki konsep usaha yang beragam, diantaranya UKM yang bergerak pada penjualan barang maupun jasa. Pemilihan responden untuk penelitian ini dilakukan secara *purposive* atau bertujuan dengan kategori pekerja penyandang disabilitas fisik yang bekerja di UKM. Penelitian ini melibatkan responden dengan jenis kelamin laki-laki maupun perempuan serta berasal dari berbagai bidang pekerjaan.

D. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data yang bersifat *self-report* dalam bentuk kuesioner. Kuesioner penelitian yang diberikan kepada

responden terdiri dari data demografik dan skala psikologis. Skala psikologis yang tercantum dalam kuesioner terdiri dari :

1. Skala Kinerja

Skala kinerja yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada teori Borman dan Motowidlo (1997) mengenai kinerja. Peneliti melakukan modifikasi alat ukur berdasarkan *job performance questionnaire* untuk menyesuaikan dengan kondisi responden penelitian. Adapun alat ukur acuan yang digunakan adalah skala kinerja yang disusun oleh Izza (2016). Skala kinerja terdiri dari 28 aitem. Adapun hasil pengujian skala kinerja menunjukkan nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,871. Selain itu, skala kinerja juga telah melewati uji validitas menggunakan teknik validitas konten. Validitas konten bertujuan untuk mengevaluasi setiap aitem yang telah dibuat dan melihat relevansinya dengan indikator kinerja. Uji validitas konten tidak hanya dilakukan oleh peneliti, tetapi juga melibatkan *expert judgement*.

Terdapat beberapa pilihan respon dalam kuesioner ditinjau dari tingkat kesesuaian terhadap kondisi yang dirasakan responden saat itu. Pilihan respon yang disediakan dalam skala ini diantaranya adalah sangat sesuai, sesuai, tidak sesuai, dan sangat tidak sesuai. Peneliti tidak memberikan respon pilihan yang berjumlah ganjil untuk meminimalisir kecenderungan responden untuk memilih kategori tengah.

Skala kinerja yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari aitem *favorable* dan aitem *unfavorable*. Penilaian pada aitem yang bersifat *favorable* berbeda dengan aitem *unfavorable*. Pada aitem *favorable*, SS dinilai dengan

skor 4, S dinilai dengan skor 3, TS dinilai dengan skor 2, dan STS dinilai dengan skor 1. Penilaian dilakukan terbalik pada aitem *unfavorable* dimana SS dinilai dengan skor 1, S dinilai dengan skor 2, TS dinilai dengan skor 3, dan STS dinilai dengan skor 4. Berikut ini merupakan ringkasan sebaran aitem pada skala kinerja :

Tabel 1
Distribusi Aitem Skala Kinerja Sebelum Uji Coba

No.	Aspek	Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	Kinerja Tugas	1,3,4,5,6,7,8,9, 17,19,21,23,25	2,10,11,12,13, 15	19
2	Kinerja Kontekstual	14,16,22,24,26	18,20,27,28	9
Total		18	10	28

2. Skala *Psychological Capital*

Skala *psychological capital* yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada teori Luthans, Youssef, dan Avolio (2007). Peneliti melakukan modifikasi alat ukur untuk memperoleh instrumen penelitian yang sesuai dengan kondisi responden penelitian. Peneliti memodifikasi alat ukur *psychological capital* yang dikembangkan oleh Luthans, Youssef, dan Avolio bernama *psychological capital questionnaire* (PCQ-24). Modifikasi alat ukur menghasilkan 25 aitem baru yang lebih sesuai dengan kondisi responden penelitian.

Hasil uji coba alat ukur menunjukkan bahwa skala *psychological capital* memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,872. Selain itu, skala *psychological capital* juga telah melewati uji validitas menggunakan teknik validitas konten. Validitas konten bertujuan untuk mengevaluasi setiap aitem yang telah dibuat

dan melihat relevansinya dengan indikator *psychological capital*. Uji validitas konten tidak hanya dilakukan oleh peneliti, tetapi juga melibatkan pihak kompeten sebagai penilai.

Terdapat beberapa pilihan respon dalam kuesioner ditinjau dari tingkat kesesuaian terhadap kondisi yang dirasakan responden saat itu. Pilihan respon yang disediakan dalam skala ini diantaranya adalah sangat sesuai, sesuai, tidak sesuai, dan sangat tidak sesuai. Peneliti sengaja tidak memberikan respon pilihan yang berjumlah ganjil untuk meminimalisir kecenderungan responden untuk memilih kategori tengah.

Skala *psychological capital* yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari aitem *favorable* dan aitem *unfavorable*. Penilaian pada aitem yang bersifat *favorable* berbeda dengan aitem *unfavorable*. Pada aitem *favorable*, SS dinilai dengan skor 4, S dinilai dengan skor 3, TS dinilai dengan skor 2, dan STS dinilai dengan skor 1. Penilaian dilakukan terbalik pada aitem *unfavorable* dimana SS dinilai dengan skor 1, S dinilai dengan skor 2, TS dinilai dengan skor 3, dan STS dinilai dengan skor 4. Berikut ini merupakan ringkasan sebaran aitem pada skala *psychological capital* :

Tabel 2
Distribusi Aitem Skala Psychological Capital Sebelum Uji Coba

No.	Aspek	Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	Efikasi Diri	1,2,3,4,5	18,22,25	8
2	Harapan	6,7,8,9	19,23	6
3	Optimisme	14,15,16,17	21	5
4	Resiliensi	10,11,12,13	20,24	6
Total		17	8	25

E. Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas penting dilakukan untuk alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian. Validitas mengarah pada pengertian sejauhmana hasil interpretasi dari instrumen penelitian relevan dengan konstruk psikologis yang ingin diukur. Peneliti mengacu pada konsep validitas konten yang dikemukakan oleh Azwar (2012). Adapun hal yang perlu diperhatikan dalam melakukan evaluasi validitas konten, yakni aitem-aitem alat ukur harus mencerminkan konstruk psikologis yang ingin diukur.

Berikut merupakan langkah-langkah yang dilakukan peneliti dalam menjamin validitas alat ukur penelitian :

1. Memilih alat ukur sesuai dengan konstruk psikologis yang telah tervalidasi dalam penelitian sebelumnya. Validitas alat ukur dapat dilihat dari informasi psikometrik yang telah dituliskan oleh peneliti sebelumnya.
2. Melakukan perubahan redaksi aitem agar menyesuaikan dengan kondisi responden penelitian. Hal ini dilakukan karena alat ukur sebelumnya tidak menggunakan konteks pekerja penyandang disabilitas dalam membuat alat ukur.
3. Melakukan penambahan jumlah aitem karena ada beberapa hal yang perlu diangkat dalam skala tetapi tidak ada dalam skala sebelumnya. Penambahan jumlah aitem ini tentunya disesuaikan dengan konteks pekerjaan pekerja penyandang disabilitas yang menjadi responden penelitian.

4. Mengurangi alternatif jawaban untuk meminimalisir kecenderungan responden yang suka memilih kategori tengah.
5. Melakukan evaluasi alat ukur dengan penilai yang kompeten untuk memastikan bahwa alat ukur sudah sesuai dengan konstruk psikologis yang diangkat. Selain itu, langkah ini juga dilakukan untuk memastikan bahwa bahasa yang digunakan mudah untuk dipahami. Peneliti merujuk alat ukur yang telah disusun kepada dosen pembimbing skripsi.

Berbeda dengan validitas, reliabilitas merupakan hal yang mengarah pada konsistensi atau keajegan hasil pengukuran menggunakan suatu alat ukur. Tinggi rendahnya reliabilitas alat ukur ditunjukkan oleh koefisien reliabilitas *cronbach alpha* yang bergerak dari nilai 0 sampai 1. Periantalo (2016) menyebutkan bahwa instrumen penelitian yang memiliki reliabilitas sebesar 0,70 sudah dapat dikategorikan memuaskan. Koefisien reliabilitas *cronbach alpha* dihitung menggunakan program SPSS.

F. Metode Analisa Data

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). Peneliti selanjutnya melakukan langkah analisis sebagai berikut :

1. Menetapkan hipotesis nol atau nihil (H_0).

Penentuan hipotesis nihil (H_0) didasarkan pada hipotesis alternatif (H_a) yang telah ditulis sebelumnya pada bab II. Hipotesis nihil (H_0)

diperlukan untuk pengujian secara statistik. Prediksi hipotesis nihil (H_0) yakni tidak adanya hubungan positif antara kinerja dan *psychological capital* pada pekerja penyandang disabilitas usaha kecil dan menengah di Yogyakarta.

2. Menentukan kriteria untuk penerimaan atau penolakan terhadap hipotesis nihil.

Peneliti menggunakan level signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) sebagai dasar penerimaan atau penolakan hipotesis nihil (H_0). Nilai signifikansi dari koefisien korelasi yang menunjukkan angka lebih kecil dari 0,05 ($\text{sig} < 0,05$) memiliki arti bahwa hipotesis nihil (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif diterima (H_a). Begitupun sebaliknya, jika nilai koefisien korelasi menunjukkan angka lebih besar dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$) maka penelitian ini dinilai gagal menolak hipotesis nihil (H_0).

3. Melakukan uji asumsi

Uji asumsi dilakukan menggunakan analisis korelasi. Teknik analisa ini dapat dilakukan jika memenuhi beberapa asumsi sebagai berikut :

- a. Normalitas data

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat sebaran data penelitian dalam kurva normal. Normalitas data juga biasa disebut sebagai distribusi data penelitian. Distribusi data penelitian dinyatakan normal apabila memiliki nilai signifikansi pada tabel *test of normality* (Saphiro-Wilk) lebih besar dari 0,05.

b. Lineraritas hubungan

Asumsi lineritas dapat terpenuhi ketika variabel dependen dan variabel independen membentuk garis lurus. Linearitas hubungan dapat dilihat dari nilai signifikansi dari *F Linerarity*. Jika nilai signifikansi tersebut menunjukkan angka lebih kecil dari 0,05 (Sig < 0,05). Asumsi lineraritas juga dapat dipenuhi dari nilai signifikansi pada tabel *F Deviation from Linearity* yang menunjukkan angka lebih besar dari 0,05 (Sig > 0,05).

4. Menghitung koefisien korelasi (r), koefisien determinasi (r^2), dan melakukan interpretasi

Koefisien korelasi dilakukan untuk mengukur tingkat dan arah hubungan linear antara dua variabel. Koefisien korelasi bergerak antara ± 0 hingga ± 1 . Adapun tanda (+) menunjukkan arah positif dari korelasi antara variabel sedangkan tanda (-) menunjukkan adanya korelasi negatif antara dua variabel yang diuji. Nilai koefisien yang mendekati 0 menunjukkan lemahnya hubungan antara dua variabel. Di sisi lain, nilai koefisien yang mendekati 1 menunjukkan adanya kekuatan hubungan antara dua variabel yang diujikan.

Setelah mengetahui besaran nilai koefisien korelasi, langkah selanjutnya adalah melakukan interpretasi. Interpretasi koefisien korelasi dapat dilakukan dengan melihat besaran nilai dan tanda yang menyertanya. Besaran nilai koefisien korelasi dapat menunjukkan kekuatan korelasi antara dua variabel. Di sisi lain, tanda positif atau

negatif yang ada pada nilai koefisien korelasi menunjukkan arah korelasi. Adapun klasifikasi kekuatan korelasi yang dikemukakan oleh Periantalo (2016) sebagai berikut :

Tabel 3
Klasifikasi Kekuatan Korelasi

Koefisien	Kategori	Makna
1	Sempurna	Pasti
0,81 – 0,99	Sangat Kuat	Dipastikan
0,61 – 0,80	Kuat	Kemungkinan Besar
0,41 – 0,60	Sedang	Kemungkinan
0,21 – 0,40	Lemah	Ada Kemungkinan
0,00 – 0,20	Sangat Lemah	Tidak Berhubungan

Perhitungan koefisien korelasi dapat dilakukan dengan bantuan program komputer. Salah satu *software* yang biasanya digunakan untuk melakukan perhitungan tersebut adalah *statistical package for social science* (SPSS). Setelah menentukan koefisien (r), langkah selanjutnya adalah menentukan koefisien determinasi (r^2). Koefisien determinasi (r^2) merupakan proporsi variabilitas pada salah satu variabel yang dapat ditentukan dari hubungannya dengan variabel lain. Koefisien determinasi (r^2) menunjukkan seberapa jauh suatu variabel memiliki peranan terhadap variabel lainnya. Koefisien determinasi (r^2) dihitung secara manual dengan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi (r).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancan dan Persiapan

1. Orientasi Kancan

Yakkum Craft merupakan organisasi non-profit yang memberdayakan anak-anak muda penyandang disabilitas supaya dapat mandiri secara ekonomi di masyarakat. Yakkum Craft adalah organisasi bagian dari Pusat Rehabilitasi Yakkum, sebuah rehabilitasi di Yogyakarta yang memberikan bantuan bagi kalangan penyandang disabilitas, khusus bagi yang kurang beruntung dan tidak dapat mengusahakan biaya untuk pengobatan medis, sekolah atau kursus keterampilan. Kantor pusat Yakkum Craft sendiri berada di Jl. Kaliurang Km. 13,5 No 18 E. Pekerja disabilitas yang ada di Yakkum Craft sendiri berjumlah 15 orang. Jumlah pekerja tersebut terbagi dalam beberapa bidang pekerjaan, diantaranya adalah administrasi dan perajin.

Lokasi penelitian kedua yakni Mandiri Craft. Mandiri Craft merupakan suatu organisasi independen yang dikhususkan untuk penyandang disabilitas. Seperti Yakkum Craft, Mandiri Craft juga merupakan organisasi yang bergerak dibidang kerajinan. UKM Mandiri Craft berada di Jl. Parangtritis Km. 7 Canean, Panggungharjo, Sewon, Bantul. Terhitung sampai bulan Februari 2018, ada sekitar 16 pekerja disabilitas yang berada di Mandiri Craft. Pekerja disabilitas tersebut terbagi ke dalam beberapa bidang pekerjaan, seperti administrasi, perajin, dan pengemasan. Adapun Visi dan Misi dari Mandiri

Craft adalah menolong penyandang disabilitas fisik usia produktif yang berasal dari keluarga miskin dengan menyelenggarakan program pelatihan keterampilan. Selain itu, Mandiri Craft juga membantu dalam penyediaan lapangan kerja sehingga nantinya sanggup mencukupi biaya penanganan medis dan mendapat penghasilan yang cukup untuk hidup.

Lokasi penelitian ketiga yaitu Fanri Collection. Fanri Collection merupakan suatu organisasi bisnis yang bergerak di bidang kerajinan dari bahan kulit ikan pari. Adapun produk-produk yang dihasilkan diantaranya adalah dompet pria dan wanita, sabuk, gantungan kunci, tempat HP dan tas laptop. Terhitung sampai Februari 2018, jumlah pengrajin disabilitas di Fanri Collection berjumlah 10 orang. Fanri Collection berada di Jl. Kaliurang Km 13,5 Sukoharjo, Ngaglik, Sleman. Berbeda dengan dua lokasi sebelumnya, pengrajin di Fanri Collection tidak seluruhnya merupakan penyandang disabilitas. Ada beberapa pengrajin yang bukan merupakan kalangan penyandang disabilitas.

Lokasi penelitian yang keempat adalah Difa City. Difa City merupakan suatu organisasi bisnis dibidang pelayanan jasa seperti *city tour*, transportasi, dan kargo. Difa City merupakan alternatif jasa transportasi yang ditawarkan oleh kalangan penyandang disabilitas. Tidak hanya menghususkan pada pelanggan disabilitas, Difa City juga terbuka untuk kalangan umum, baik warga lokal, wisatawan domestik, maupun wisatawan mancanegara. Berbeda dengan pelayanan jasa transportasi lainnya, Difa City memiliki keunikan dimana seluruh pengemudi adalah penyandang disabilitas yang sudah dilatih

untuk mengemudikan kendaraan khusus. Terhitung hingga bulan Februari 2018, sebanyak 22 penyandang disabilitas fisik telah menjadi pengemudi di Difa City. Kantor Difa City sendiri berada di Jl. Srikaloka no.5, Bugisan, Wirobrajan, Yogyakarta.

Lokasi penelitian kelima yakni pada Perkumpulan Penyandang Disabilitas Indonesia (PPDI). Peneliti melakukan penyebaran kuesioner pada anggota PPDI yang menjadi karyawan dalam suatu UKM. Jumlah anggota PPDI hingga periode februari 2018 yakni sejumlah 48 orang. Sebagian besar anggota merupakan karyawan di berbagai tempat usaha kecil dan menengah. Terhitung sebanyak 34 orang yang berada di PPDI merupakan karyawan UKM. Adapun anggota PPDI juga tersebar dalam berbagai bidang UKM, diantaranya adalah usaha konveksi jahit, usaha kerajinan tangan, dan usaha produksi makanan.

2. Persiapan Penelitian

Peneliti melakukan beberapa langkah persiapan sebelum melakukan penelitian, diantaranya adalah :

a. Persiapan Administrasi

Langkah awal yang dilakukan oleh peneliti yakni mengunjungi lokasi penelitian untuk menanyakan prosedur administrasi yang harus dilakukan jika ingin melakukan penelitian. Adapun organisasi yang dituju oleh peneliti adalah beberapa unit usaha kecil dan menengah (UKM) di wilayah Yogyakarta, yakni Yakkum Craft, Mandiri Craft, Fanri Collection, dan Difa City. Selain itu, peneliti juga menghubungi ketua perkumpulan pengusaha

UKM penyandang disabilitas se-kecamatan Ngaglik untuk menanyakan prosedur administrasi penelitian.

Beberapa UKM menyatakan bahwa tidak ada prosedur khusus untuk melakukan penelitian, tetapi ada juga yang tetap harus menyertakan surat pengantar penelitian. UKM yang memerlukan surat pengantar diantaranya adalah Yakkum Craft dan Mandiri Craft, sedangkan UKM lainnya tidak memerlukan surat pengantar penelitian. Peneliti kemudian mengurus surat pengantar penelitian yang ditandatangani langsung oleh dosen pembimbing skripsi dan dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia. Adapun beberapa UKM yang tidak memerlukan surat pengantar juga meminta proposal penelitian sehingga peneliti mempersiapkan beberapa *print out* proposal penelitian untuk diserahkan.

Langkah selanjutnya adalah peneliti menyerahkan surat dan proposal penelitian kepada UKM yang dituju. Penyerahan surat dan proposal penelitian dilakukan pada tanggal 15 dan 16 Januari 2018. Saat menyerahkan surat pengantar penelitian dan proposal penelitian, peneliti menjelaskan bahwa proses pengambilan data akan dilakukan selama satu minggu sejak persetujuan dari UKM.

b. Persiapan Alat Ukur

Persiapan alat ukur yakni mencakup proses penyusunan alat ukur yang sesuai dengan variabel penelitian. Peneliti memulai proses persiapan alat ukur dengan mencari alat ukur dari penelitian sebelumnya mengenai kinerja dan *psychological capital*. Adapun alat ukur yang ditemukan oleh peneliti

yakni *employee performance questionnaire* (EPQ) untuk mengukur kinerja karyawan dan *psychological capital questionnaire* (PCQ-24) untuk mengukur *psychological capital*. Baik *employee performance questionnaire* (EPQ) maupun *psychological capital questionnaire* (PCQ-24) sudah pernah diujicobakan oleh peneliti lain.

Pada variabel kinerja, peneliti melakukan modifikasi alat ukur dari *employee performance questionnaire* (EPQ). Peneliti memilih melakukan modifikasi alat ukur untuk menyesuaikan aitem pernyataan dengan kondisi responden yang berbeda dari penelitian sebelumnya. Terdapat 28 aitem pernyataan yang terdiri dari 18 aitem *favorable* dan 10 aitem *unfavorable*. Penyusunan alat ukur juga didasarkan pada aspek kinerja yakni, kinerja tugas dan kinerja kontekstual.

Modifikasi alat ukur juga dilakukan untuk variabel *psychological capital*. Alat ukur yang dijadikan acuan adalah *psychological capital questionnaire* (PCQ-24) yang dikembangkan oleh Luthans, Youssef, dan Avolio (2007). Modifikasi alat ukur bertujuan untuk menyesuaikan aitem pernyataan dengan kondisi responden yang berbeda dengan penelitian sebelumnya. Terdapat 25 aitem pernyataan yang terdiri dari 17 aitem *favorable* dan 8 aitem *unfavorable*. Modifikasi alat ukur tetap berdasarkan pada empat aspek *psychological capital*, yakni efikasi diri, harapan, optimisme, dan resiliensi.

c. Uji Coba Alat Ukur

Proses uji coba alat ukur dalam penelitian ini dilakukan bersamaan dengan proses pengambilan data atau biasa disebut sebagai uji coba terpakai. Hal ini dilakukan mengingat jumlah responden yang terbatas karena karakteristik responden yang begitu spesifik. Skala kinerja dan *psychological capital* disebar sebanyak 111 kuesioner untuk uji coba alat ukur. Penyebaran dilakukan pada sejumlah UKM di Yogyakarta, diantaranya adalah Yakkum Craft, Mandiri Craft, Fanri Collection, Difa City, dan Anggota PPDI. Terhitung dari 111 kuesioner yang disebar, sebanyak 86 kuesioner dinyatakan terisi penuh oleh responden dan dapat digunakan sebagai data penelitian.

d. Hasil Uji Coba Alat Ukur

Peneliti melakukan pengolahan data uji coba alat ukur menggunakan program SPSS. Adapun beberapa hal yang dilakukan yakni melakukan uji reliabilitas dan validitas alat ukur serta melakukan seleksi aitem. Seleksi aitem bertujuan untuk menentukan aitem pernyataan yang dapat digunakan untuk alat ukur penelitian. Adapun penjelasan dari analisis yang dilakukan pada data uji coba alat ukur adalah sebagai berikut :

1) Uji Validitas Aitem

Baik pada skala kinerja maupun skala *psychological capital*, peneliti melakukan modifikasi yang bertujuan untuk mempermudah semua responden memahami maksud dari aitem pernyataan yang tertulis. Hal ini dilakukan karena penulis menyadari bahwa responden penelitian

ini berasal dari kalangan yang beragam. Selain itu, peneliti juga memodifikasi aitem pernyataan sebelumnya dengan lebih mengaitkan kondisi yang sesuai dengan pekerja penyandang disabilitas. Penggunaan kalimat yang menyesuaikan dengan kriteria akan memudahkan responden penelitian untuk merespon jawaban yang sesuai dengan kondisi sebenarnya. Peneliti kemudian menyerahkan skala modifikasi kepada pihak kompeten untuk dinilai dan dievaluasi.

2) Uji Reliabilitas Aitem

Peneliti melakukan uji reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil alat ukur. Uji reliabilitas dinilai penting karena besarnya skor konsistensi hasil pengukuran menunjukkan tingginya kecermatan pengukuran yang berdampak pada kualitas skala penelitian. Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat estimasi koefisien reliabilitas, dalam hal ini peneliti menggunakan koefisien alpha Cronbach's. Pada skala kinerja, nilai alpha Cronbach's yang dihasilkan yakni sebesar 0,871. Selain itu, skala *psychological capital* terlihat memiliki nilai alpha Cronbach's sebesar 0,872. Kedua alat ukur penelitian dinyatakan reliabel karena memiliki nilai koefisien reliabilitas mendekati 1. Hal ini sesuai dengan pernyataan Azwar (2012) bahwa koefisien reliabilitas yang semakin mendekati angka 1 berarti alat ukur tersebut mampu melakukan pengukuran yang reliabel, begitupun sebaliknya jika koefisien reliabilitas suatu alat ukur lebih mendekati angka 0 berarti alat ukur tersebut kurang reliabel.

3) Seleksi aitem

Peneliti melakukan seleksi aitem dengan melihat daya diskriminasi atau daya beda suatu aitem alat ukur. Daya diskriminasi aitem dalam penelitian ini menunjukkan sejauh mana suatu aitem mampu membedakan antara responden yang memiliki dan tidak memiliki atribut psikologis yang diukur (Azwar, 2012). Daya diskriminasi aitem dilihat dari koefisien korelasi aitem-total melalui SPSS. Koefisien korelasi aitem-total menunjukkan kesesuaian setiap aitem dalam skala guna membedakan responden. Seleksi aitem berkaitan dengan nilai koefisien korelasi aitem-total. Penulis menetapkan bahwa setiap aitem, baik pada skala kinerja maupun skala *psychological capital*, minimal harus memiliki koefisien korelasi sebesar 0,30.

Pada skala kinerja, aitem yang dihilangkan yakni aitem 3, aitem 5, aitem 13, aitem 14, aitem 16, aitem 20, aitem 24, aitem 26, dan aitem 27. Berdasarkan hasil seleksi aitem tersebut, maka total aitem kinerja yang digunakan dalam penelitian yakni sebanyak 19 aitem. Adapun berikut ini adalah ringkasan sebaran aitem pada skala kinerja setelah seleksi aitem :

Tabel 4
Distribusi Aitem Skala Kinerja Setelah Uji Coba

No.	Aspek	Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	Kinerja Tugas	1,4,6,7,8,9,17, 19,21,23,25	2,10,11,12,15	16
2	Kinerja Kontekstual	22	18,28	3
Total		12	7	19

Pada skala *psychological capital*, aitem yang dihilangkan yakni aitem 5, aitem 13, aitem 14, aitem 23, dan aitem 25. Berdasarkan hasil seleksi aitem tersebut, maka total aitem *psychological capital* yang digunakan dalam penelitian yakni sebanyak 20 aitem Adapun berikut ini adalah ringkasan sebaran aitem pada skala *psychological capital* setelah seleksi aitem :

Tabel 5
Distribusi Aitem Skala Psychological Capital Setelah Uji Coba

No.	Aspek	Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	Efikasi Diri	1,2,3,4	18,22	6
2	Harapan	6,7,8,9	19	5
3	Optimisme	15,16,17	21	4
4	Resiliensi	10,11,12	20,24	5
Total		14	6	20

B. Pelaksanaan Penelitian

Peneliti mulai menyebar kuesioner penelitian pada tanggal 21 Januari 2018 saat pertemuan KSP PPDI UKM penyandang disabilitas se-kecamatan Ngaglik. Pertemuan diadakan di Jagalan Mendiro, Sukoharjo, Ngaglik yang dihadiri 38 pekerja disabilitas dari berbagai UKM se-kecamatan Ngaglik. Peneliti memberikan kuesioner kepada seluruh anggota dan menitipkan beberapa kuesioner untuk anggota yang tidak dapat hadir dalam pertemuan tersebut. Peneliti melanjutkan penyebaran kuesioner pada tanggal 22 Januari 2018 ke Mandiri Craft dan Difa City. Sebanyak 16 kuesioner disebar ke Mandiri Craft dan 22 kuesioner ke Difa City. Pada tanggal 23 Januari 2018, peneliti melanjutkan penyebaran kuesioner ke Yakkum Craft sebanyak 15 kuesioner dan 10 kuesioner ke Fanri Collection.

Peneliti kemudian melanjutkan pengambilan kuesioner ke Mandiri Craft pada tanggal 26 Januari 2018. Terhitung sebanyak 16 kuesioner dari Mandiri Craft dapat digunakan sebagai data penelitian karena diisi penuh oleh responden. Pada tanggal 29 Januari 2018, peneliti mengambil 10 kuesioner yang terisi penuh oleh responden UKM Fanri Collection. Pada tanggal 29 Januari 2018, peneliti juga mengambil sebanyak 15 kuesioner dari Yakkum Craft. Peneliti melanjutkan pengambilan kuesioner lainnya pada tanggal 30 Januari 2018 ke Difa City. Akan tetapi, tidak semua kuesioner dari responden UKM Difa City dapat digunakan, hanya 13 kuesioner yang terisi penuh dan dapat digunakan untuk data penelitian.

Berdasarkan banyaknya kuesioner yang kembali, peneliti menetapkan bahwa sebanyak 86 kuesioner dapat digunakan sebagai data penelitian. Adapun dari keseluruhan jumlah kuesioner juga memiliki kekurangan dimana tidak semua data demografik diisi oleh responden. Peneliti melakukan input data kuesioner selama tiga hari, mulai dari tanggal 5 hingga 7 Februari 2018. Analisis data dilakukan pada tanggal 8 dan 9 Februari 2018. Setelah melakukan analisis data, peneliti melanjutkan proses penulisan BAB 4 dan 5.

C. Hasil Penelitian

Responden penelitian berjumlah 86 pekerja penyandang disabilitas yang tersebar pada berbagai UKM di Yogyakarta. Adapun persebarannya dapat dijelaskan melalui tabel berikut :

Tabel 6
Gambaran Demografis Responden Penelitian

Data Responden	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	69	80,2%
Perempuan	17	19,8%
<i>Missing</i>	0	-
Total	86	100,0%
Pendidikan Terakhir		
Tidak Lulus SD	22	25,6%
Lulusan SD	7	8,1%
Lulusan SLTP/Sederajat	18	20,9%
Lulusan SLTA/Sederajat	27	31,4%
Lulusan Perguruan Tinggi	5	5,8%
<i>Missing</i>	7	8,1%
Total	86	100,0%
Status Pernikahan		
Belum Menikah	27	31,4%
Menikah	55	64%
<i>Missing</i>	4	4,7%
Total	86	100,0%
Jenis Disabilitas		
Bawaan	29	33,7%
Non-Bawaan	44	51,2%
<i>Missing</i>	13	15,1%
Total	86	100,0%
Usia Responden		
< 35 tahun	35	42%
35 tahun	4	4,8%
> 35 tahun	35	42%
<i>Missing</i>	12	14,4%
Total	86	100,0%

Peneliti melakukan kategorisasi pada kinerja dan *psychological capital* pekerja disabilitas. Peneliti melakukan pemetaan menggunakan kategori hipotetik untuk mengetahui besarnya persentase responden dalam sebuah distribusi data. Pengkategorian responden dilakukan dengan membagi enam satuan deviasi standar menjadi tiga bagian (Azwar, 2012). Berdasarkan hal tersebut, maka kategori responden dapat dibedakan menjadi tiga kelompok sebagai berikut :

Tabel 7

Kategorisasi Berdasarkan Mean dan Deviasi Standar Hipotetik

Kategorisasi	Kriteria
Rendah	$X < M - 1 \text{ SD}$
Sedang	$M - 1 \text{ SD} \leq X < M + 1 \text{ SD}$
Tinggi	$X \geq M + 1 \text{ SD}$

Pengkategorian pada penelitian ini dilakukan dengan memperhitungkan nilai *mean* hipotetik (μ) dan deviasi standar populasi (σ). Adapun perhitungannya terdapat pada lampiran .

Tabel 8

Skor Hipotetik Penelitian

Kategori	Variabel Penelitian			
	Kinerja		Psychological Capital	
	Kriteria	Jumlah	Kriteria	Jumlah
Rendah	$X < 38$	0	$X < 40$	0
Sedang	$38 \leq X < 57$	33	$40 \leq X < 60$	29
Tinggi	$X \geq 57$	53	$X \geq 60$	57

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.

Melihat hasil pemetaan skor responden di atas, peneliti menemukan bahwa penilaian kinerja memiliki kemungkinan yang tinggi untuk dinilai lebih positif (*faking good*). Untuk itu, peneliti menggunakan data pendukung berupa hasil wawancara dengan atasan untuk menilai kinerja karyawan. Wawancara dilakukan

pada atasan yang memiliki keterlibatan langsung dengan kinerja karyawan UKM. Wawancara dilakukan pada pihak UKM yang memiliki data kinerja karyawan yang tinggi. Adapun hasil wawancara dengan pihak UKM adalah sebagai berikut :

“Kalau penilaian kinerja yang tertulis kita belum ada ya, selama ini kita lihat dari keuntungan saja bagaimana. Untuk kinerja yang tadi mbak sebutkan sih secara keseluruhan baik ya, baik sekali malah kalau untuk kelas disabilitas. Sejauh ini *nggak* pernah ada *ceritanya* satu *orang* kinerja bagus atau kinerja anak-anak (karyawan) lain itu buruk yang merugikan kita (UKM). Iya, saya *tiap* hari mengamati mereka kerja *gimana* dan saya bisa menilai kalau ukuran difabel ya itu sudah maksimalnya dia (karyawan). Ini (UKM) *bisa* sampai disini juga *kan* karena kinerja mereka yang *bisa* menjual ya istilahnya, *bisa* bersaing *sama* yang lain (non-difabel)” (Wawancara pihak ██████████ pada tanggal 7 April 2018).

Narasumber lain juga mengungkapkan bahwa :

“Kalau (target) kinerjanya itu *nggak* ada, kecuali kalau kita ada *pesenan*. Iya (kalau ada pesanan) karyawan selalu tepat, *nggak..nggak* pernah (telat). Kalau kinerja dibanding *sama* orang normal ya kita beda karena *for example orang* normal *pake* tangan dua *ngamplas* kami *pake* tangan satu. *Tapi* semangat kami dan kinerja kami (keseluruhan) *bagus emang*. Belum ada, belum (penilaian karyawan). Kalau kualitas (hasil) *bagus* karena kita standarnya ekspor jadi *nggak* mempengaruhi dari kekurangan kami (karyawan)” (Wawancara pihak ██████████ pada tanggal 9 April 2018).

Melihat data wawancara tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa pihak UKM menilai pekerja disabilitas memiliki kinerja yang baik. Hal itu ditunjukkan dengan tidak adanya perilaku ekstrim yang berdampak negatif pada UKM. Penilaian pihak UKM tersebut mendukung hasil temuan peneliti bahwa persebaran skor kinerja responden berada pada kategori sedang dan tinggi.

Setelah mengetahui distribusi data penelitian, peneliti melanjutkan dengan uji normalitas data. Peneliti melakukan uji normalitas data sebelum melakukan analisis korelasi. Adapun hasil uji normalitas data yang didapatkan adalah sebagai berikut :

Tabel 9
Hasil Uji Normalitas Data Penelitian

Variabel	Hasil Normalitas Data (Saphiro-Wilk)			Kesimpulan
	Statistic	Df	Sig.	
Kinerja	0,949	86	0,002	Tidak Normal
<i>Psychological Capital</i>	0,970	86	0,045	Tidak Normal

Peneliti menggunakan analisis Shapiro-Wilk untuk melihat 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. Selain itu, 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 Linearity menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) yang berarti data penelitian bersifat linear. Selain itu, kolom *Deviation from Linearity* menunjukkan nilai F sebesar 0,945 dengan 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.

Tabel 10
Hasil Uji Linearitas Data Penelitian

			Hasil Uji Linearitas		
			Df	F	Sig.
Kinerja * Psychological Capital	<i>Between Groups</i>	<i>Linearity</i>	1	139,267	0,000
			<i>Deviation from Linearity</i>	26	0,945
					0,550

Setelah melakukan uji normalitas data dan uji linearitas, peneliti 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. Adapun hasil uji korelasi adalah sebagai berikut :

Tabel 11
Hasil Korelasi Psychological Capital dan Kinerja

Spearman's rho Correlation		
Variabel	r	Sig.
<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. Peneliti menggunakan korelasi Spearman's rho dalam pengujian korelasi. Adapun hasil yang didapatkan adalah sebagai berikut :

Tabel 12
Hasil Korelasi Aspek Psychological Capital dan Kinerja

Variabel	Korelasi	
	r	Sig.
Efikasi diri * Kinerja	0,693	0,000
Harapan * Kinerja	0,677	0,000
Optimisme * Kinerja	0,609	0,000
Resiliensi * Kinerja	0,674	0,000

Tabel di atas menunjukkan bahwa masing-masing aspek *psychological capital* memiliki nilai korelasi yang berbeda terhadap kinerja. Terlihat 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.

D. 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.

BAB V

PENUTUP

A. 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.

B. Saran

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari sempurna. Peneliti memiliki beberapa saran untuk pengembangan penelitian selanjutnya yang bersifat metodologis. Peneliti juga menuliskan beberapa saran praktis untuk pihak yang terkait dalam penelitian ini.

1. Saran Metodologis

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. Peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat melibatkan lebih banyak responden pekerja penyandang disabilitas agar hasil penelitian bersifat representatif. Selain itu, responden yang banyak juga dapat mempengaruhi kurva sebaran data agar normal. Penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat memberikan gambaran berdasarkan beberapa data demografik yang dapat menguatkan hasil penelitian utama.

2. Saran Praktis

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.

Lampiran 1 : Skala Penelitian



FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

Kampus Terpadu Universitas Islam Indonesia Jl. Kaliurang km.14,4
 Besi, Sleman

PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Bapak/Ibu yang saya hormati, saya adalah mahasiswa jurusan Psikologi Universitas Islam Indonesia tahun 2014 yang sedang melakukan penelitian untuk tugas akhir. Perkenankan saya memohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu sejenak untuk mengisi angket penelitian yang merupakan bagian dari penelitian saya. Kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi angket ini akan sangat mendukung pengembangan ilmu pengetahuan.

Tidak ada jawaban yang salah dalam penelitian ini. Oleh karena itu, Bapak/Ibu tidak perlu ragu untuk menjawab semua pertanyaan yang ada secara jujur dan terbuka, sesuai dengan keadaan sebenarnya. Sebagai peneliti, saya akan menjamin kerahasiaan jawaban yang Bapak/Ibu berikan.

Saya mengucapkan terimakasih atas kesediaan dan kesungguhan Bapak/Ibu dalam mengisi angket penelitian ini.

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Hormat saya,

Mega Ayu Cendrawati

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama (boleh inisial) :
2. Usia : Tahun
3. Jenis Kelamin* : Laki-laki Perempuan
4. Bekerja di bagian :
5. Lama kerja di organisasi saat ini : Tahun
6. Pengalaman kerja sebelumnya : Tahun
7. Tingkat pendidikan terakhir :
8. Statu pernikahan* : Belum/Tidak Menikah Menikah
9. Adanya keterbatasan fisik (disabilitas)* : Bawaan/Sejak lahir
 Non-Bawaan (sakit/kecelakaan/lain- lain)

Informasi yang saya sampaikan di atas adalah benar.

Tertanda,

Responden

Keterangan :

*) berikan tanda centang (√) pada pilihan yang sesuai dengan diri Anda.

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Berilah tanda centang (√) pada pilihan jawaban yang tersedia untuk setiap pernyataan yang tertulis. Terdapat beberapa pilihan jawaban di setiap pernyataan, diantaranya adalah :

SS : Jika pernyataan yang tertulis **SANGAT SESUAI** dengan kondisi Bapak/Ibu saat ini.

S : Jika pernyataan yang tertulis **SESUAI** dengan kondisi Bapak/Ibu saat ini.

TS : Jika pernyataan yang tertulis **TIDAK SESUAI** dengan kondisi Bapak/Ibu saat ini.

STS : Jika pernyataan yang tertulis **SANGAT TIDAK SESUAI** dengan kondisi Bapak/Ibu saat ini.

Contoh Pernyataan :

Saya suka makan nasi di pagi hari. Jika Bapak/Ibu merasa hal tersebut **TIDAK SESUAI** dengan kondisi yang dirasakan saat ini, maka centanglah pilihan sebagai berikut :

No.	Pernyataan	Respon			
		SS	S	TS	STS
1	Saya suka makan nasi di pagi hari.	O	O	O	O

Berdasarkan contoh diatas, centanglah pernyataan berikut ini :

BAGIAN A

No.	Pernyataan	Respon			
		SS	S	TS	STS
1	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	O	O	O	O

No.	Pernyataan	Respon			
		SS	S	TS	STS
2	Saya bekerja dengan sesuka hati tanpa mengikuti aturan yang berlaku di tempat kerja.	O	O	O	O

No.	Pernyataan	Respon			
		SS	S	TS	STS
3	Saya tidak melakukan aktivitas lain selain menyelesaikan pekerjaan saat jam kerja.	O	O	O	O

No.	Pernyataan	Respon			
		SS	S	TS	STS
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang lebih banyak dibanding pekerja lain setiap hari.	O	O	O	O

No.	Pernyataan	Respon			
		SS	S	TS	STS
5	Saya selalu datang tepat waktu ke tempat kerja.	O	O	O	O

No.	Pernyataan	Respon			
		SS	S	TS	STS
6	Saya dapat menyelesaikan berbagai jenis pekerjaan pada jam kerja.	O	O	O	O

No.	Pernyataan	Respon			
		SS	S	TS	STS
7	Saya pulang bekerja sesuai waktu yang telah ditentukan.	O	O	O	O

No.	Pernyataan	Respon			
		SS	S	TS	STS
8	Saya bersedia menerima tugas pekerjaan tambahan dari atasan.	O	O	O	O

No.	Pernyataan	Respon			
		SS	S	TS	STS
9	Dalam bekerja, Saya terlebih dahulu menyelesaikan pekerjaan yang penting.	O	O	O	O

No.	Pernyataan	Respon			
		SS	S	TS	STS
10	Saya berusaha menghindari jika ada pekerjaan tambahan diluar jam kerja.	O	O	O	O

No.	Pernyataan	Respon			
		SS	S	TS	STS
11	Saya menunda-nunda pekerjaan hingga melewati batas waktu pekerjaan tersebut.	O	O	O	O

No.	Pernyataan	Respon			
		SS	S	TS	STS
12	Saya sering tidak menyelesaikan pekerjaan yang sudah ditentukan.	O	O	O	O

No.	Pernyataan	Respon			
		SS	S	TS	STS
13	Saya sering melanjutkan pekerjaan di rumah karena kekurangan waktu di tempat kerja.	O	O	O	O

No.	Pernyataan	Respon			
		SS	S	TS	STS
14	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan atasan.	O	O	O	O

No.	Pernyataan	Respon			
		SS	S	TS	STS
15	Saya menggunakan jam kerja untuk mengerjakan hal-hal lain di luar tugas pekerjaan.	O	O	O	O

No.	Pernyataan	Respon			
		SS	S	TS	STS
16	Jika mengalami kesulitan kerja, Saya berusaha untuk menyelesaikannya sendiri.	O	O	O	O

No.	Pernyataan	Respon			
		SS	S	TS	STS
17	Saya teliti dalam melakukan setiap pekerjaan.	O	O	O	O

No.	Pernyataan	Respon			
		SS	S	TS	STS
18	Saya membutuhkan bantuan dari atasan untuk menyelesaikan pekerjaan.	O	O	O	O

No.	Pernyataan	Respon			
		SS	S	TS	STS
19	Agar tidak terjadi kesalahan kerja, Saya fokus untuk menyelesaikan pekerjaan.	O	O	O	O

No.	Pernyataan	Respon			
		SS	S	TS	STS
20	Saya sering mengalami kebingungan dalam melakukan pekerjaan ketika tidak didampingi oleh atasan.	O	O	O	O

No.	Pernyataan	Respon			
		SS	S	TS	STS
21	Saya mempunyai rencana kerja harian yang harus diselesaikan.	O	O	O	O

No.	Pernyataan	Respon			
		SS	S	TS	STS
22	Saya berusaha membantu rekan kerja yang kesulitan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.	O	O	O	O

No.	Pernyataan	Respon			
		SS	S	TS	STS
23	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan rencana kerja harian.	O	O	O	O

No.	Pernyataan	Respon			
		SS	S	TS	STS
24	Saya senang berbincang dengan pekerja lain di tempat kerja.	O	O	O	O

No.	Pernyataan	Respon			
		SS	S	TS	STS
25	Saya melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh.	0	0	0	0

No.	Pernyataan	Respon			
		SS	S	TS	STS
26	Saya senang meminta bantuan dari pekerja lain ketika tidak bisa menyelesaikan pekerjaan saya sendiri.	0	0	0	0

No.	Pernyataan	Respon			
		SS	S	TS	STS
27	Saya memilih untuk diam ketika pekerja lain sedang berbincang-bincang.	0	0	0	0

No.	Pernyataan	Respon			
		SS	S	TS	STS
28	Saya tidak akan membantu pekerja lain yang kesulitan dalam bekerja karena fokus untuk menyelesaikan pekerjaan sendiri.	0	0	0	0

BAGIAN B

No.	Pernyataan	Respon			
		SS	S	TS	STS
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan meskipun memiliki keterbatasan fisik.	0	0	0	0

No.	Pernyataan	Respon			
		SS	S	TS	STS
2	Saya yakin dengan kemampuan kerja yang saya miliki.	0	0	0	0

No.	Pernyataan	Respon			
		SS	S	TS	STS
3	Saya mampu menggunakan tenaga dan pikiran ketika bekerja.	0	0	0	0

No.	Pernyataan	Respon			
		SS	S	TS	STS
4	Saya tetap berusaha menyelesaikan pekerjaan walaupun mengalami kesulitan.	0	0	0	0

No.	Pernyataan	Respon			
		SS	S	TS	STS
5	Saya mampu menyelesaikan masalah pekerjaan tanpa bantuan orang lain.	0	0	0	0

No.	Pernyataan	Respon			
		SS	S	TS	STS
6	Terdapat banyak solusi dari setiap masalah pekerjaan.	0	0	0	0

No.	Pernyataan	Respon			
		SS	S	TS	STS
7	Saya bekerja dengan penuh semangat.	0	0	0	0

No.	Pernyataan	Respon			
		SS	S	TS	STS
8	Saya dapat memikirkan banyak cara untuk menyelesaikan pekerjaan ditengah keterbatasan fisik yang Saya miliki.	O	O	O	O

No.	Pernyataan	Respon			
		SS	S	TS	STS
9	Saya yakin akan sukses jika bersungguh-sungguh dalam bekerja.	O	O	O	O

No.	Pernyataan	Respon			
		SS	S	TS	STS
10	Saya bisa mengatasi semua kesulitan dalam bekerja ditengah keterbatasan fisik yang Saya miliki.	O	O	O	O

No.	Pernyataan	Respon			
		SS	S	TS	STS
11	Saya mampu menentukan pekerjaan yang harus terlebih dahulu diselesaikan.	O	O	O	O

No.	Pernyataan	Respon			
		SS	S	TS	STS
12	Ketika ada gangguan yang mengalihkan perhatian, Saya tetap mampu menyelesaikan pekerjaan.	O	O	O	O

No.	Pernyataan	Respon			
		SS	S	TS	STS
13	Saya terbiasa mengandalkan diri sendiri untuk mengatasi permasalahan kerja.	O	O	O	O

No.	Pernyataan	Respon			
		SS	S	TS	STS
14	Saya selalu melihat sisi baik kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan.	O	O	O	O

No.	Pernyataan	Respon			
		SS	S	TS	STS
15	Saya meyakini apa yang Saya kerjakan sekarang akan berdampak positif di waktu mendatang.	O	O	O	O

No.	Pernyataan	Respon			
		SS	S	TS	STS
16	Keterbatasan fisik yang Saya miliki tidak akan menghambat pekerjaan.	O	O	O	O

No.	Pernyataan	Respon			
		SS	S	TS	STS
17	Meskipun memiliki keterbatasan fisik, Saya akan sukses ketika bekerja keras.	O	O	O	O

No.	Pernyataan	Respon			
		SS	S	TS	STS
18	Saya menyerah jika kesulitan menyelesaikan tugas pekerjaan.	O	O	O	O

No.	Pernyataan	Respon			
		SS	S	TS	STS
19	Saya tidak bisa melanjutkan pekerjaan saat ini karena adanya keterbatasan fisik.	0	0	0	0

No.	Pernyataan	Respon			
		SS	S	TS	STS
20	Saya sulit mengontrol emosi dan pikiran ketika ada masalah dalam pekerjaan.	0	0	0	0

No.	Pernyataan	Respon			
		SS	S	TS	STS
21	Keberhasilan saya merupakan suatu kebetulan dalam hidup.	0	0	0	0

No.	Pernyataan	Respon			
		SS	S	TS	STS
22	Saya membiarkan masalah pekerjaan karena tidak bisa menyelesaikannya.	0	0	0	0

No.	Pernyataan	Respon			
		SS	S	TS	STS
23	Saya merasa belum berhasil dalam bekerja.	0	0	0	0

No.	Pernyataan	Respon			
		SS	S	TS	STS
24	Saya akan meninggalkan pekerjaan jika mengalami kesulitan.	0	0	0	0

No.	Pernyataan	Respon			
		SS	S	TS	STS
25	Saya tidak bisa menyelesaikan masalah pekerjaan tanpa bantuan orang lain.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

PERHATIAN

Mohon dicek kembali untuk memastikan bahwa semua pernyataan telah terisi oleh jawaban Anda.

No.	k1	k2	k3	k4	k5	k6	k7	k8	k9	k10	k11	k12	k13	k14	k15	k16	k17	k18	k19	k20	k21	k22	k23	k24	k25	k26	k27	k28
1	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	3	3	2	2	3	2	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	3	1
2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2
3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	3	2	2	2	3	3	3	3	2
4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	2	1	1	2	3	1	3	4	2	4	2	4	4	4	3	3	4	2	2
5	4	2	4	3	4	3	4	4	3	3	2	2	1	4	1	4	3	1	3	1	4	3	4	2	2	3	2	3
6	4	2	2	3	4	3	3	2	3	1	2	1	1	3	2	4	4	2	4	3	3	2	3	4	3	4	2	1
7	4	2	4	4	3	3	3	3	4	1	1	2	1	3	3	4	3	1	4	2	4	2	4	4	4	4	2	1
8	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	4	4	3	3	3	2	4	4	2	3	2	4	3	3	4	3
9	4	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3
10	4	1	4	3	4	3	4	3	3	2	3	1	2	4	1	2	3	3	4	2	3	4	4	2	3	2	2	1
11	4	1	4	3	4	2	2	2	4	3	2	1	3	1	2	4	3	1	3	1	4	2	4	3	3	4	2	1
12	3	4	2	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	2	4	2	2	3	2	4	3	3	2	2	3	2	3	3
13	3	1	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	1	3	2	4	2	2	4	1	2	3	2	1	4	3	1	1
14	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4
15	3	1	2	2	3	2	3	4	2	3	3	2	2	2	3	3	3	1	1	4	4	2	3	2	2	3	2	1
16	4	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	2	1	3	1	3	1	4	4	3	4	3	3	4	2	2	3
17	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
18	3	1	3	2	4	4	4	3	2	1	2	3	4	3	3	1	4	2	2	1	2	4	2	3	4	4	1	3
19	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3
20	4	2	3	3	3	3	4	4	4	1	1	1	1	3	1	4	4	4	3	2	4	4	3	3	3	4	1	2
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3

48	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	4	3	3	2	4	3	3	3	4	3	2	3	
49	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	
50	4	3	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	2	3	4	2	4	3	3	3	4	4	3	1	4	3	2	3	
51	4	3	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	2	3	4	2	4	3	3	3	4	4	3	1	4	4	2	3	
52	3	3	2	2	4	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	
53	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	
54	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	2	3	2	2	4	
55	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
56	3	3	3	3	4	3	3	1	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3
57	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	2	3	
58	3	3	4	2	3	1	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	4	3	2	2	4	4	2	3	4	3	2	1	
59	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	3	4	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	1	3	4	
60	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	
61	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3
62	4	4	3	3	4	3	4	3	4	1	4	4	2	2	4	1	2	1	4	3	4	4	4	3	4	2	1	4	
63	4	4	1	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	2	2	3	
64	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	3	4	4	4	4	1	3	2	2	4	
65	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	1	4	3	2	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	1	3	
66	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	
67	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	
68	3	1	1	2	4	3	4	4	4	4	4	4	1	3	1	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	
69	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	2	4	4	4	3	3	3	4	3	4	2	1	3	
70	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	
71	3	3	3	2	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	1	4	3	2	1	

72	3	3	3	2	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	4	4	3	4	4	3	1	4	3	2	1	
73	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	
74	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4
75	3	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	2	4	3	2	3	
76	3	2	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1	
77	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	
78	4	4	2	3	4	3	3	2	4	2	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	2	3	3	
79	3	3	3	2	3	3	2	2	4	2	4	3	4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
80	3	3	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
81	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	2	2	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	4	4	3	4	
82	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	
83	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
84	2	2	2	3	2	3	2	3	4	2	4	3	3	2	3	2	2	4	4	2	4	3	3	4	3	4	2	2	
85	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	
86	2	2	2	3	2	3	2	3	4	2	4	3	3	2	3	2	2	4	4	2	4	3	3	4	3	4	2	2	

No.	p1	pc2	pc3	pc4	pc5	pc6	pc7	pc8	pc9	pc10	pc11	pc12	pc13	pc14	pc15	pc16	pc17	pc18	pc19	pc20	pc21	pc22	pc23	pc24	pc25
1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	2	4	2	3	3	2	3	2	3	4
2	3	3	3	2	2	1	4	3	3	3	3	2	3	3	4	2	2	1	2	3	3	3	3	2	1
3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	4	2	2	4	1	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2
4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	1	2	1	1	2	1	1	2
5	4	4	2	1	3	4	4	3	4	3	2	4	3	2	3	1	2	1	1	2	2	1	3	3	2
6	3	4	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	4	1	3	2	3	1	1	1	1	2
7	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	1	1	1	2	1	2	3	2
8	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	4	4	2	3	2	2	3	3	1	1	4	3
9	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2
10	4	3	2	3	1	4	3	1	3	4	4	3	3	2	3	3	4	1	3	1	2	2	3	2	2
11	2	4	3	4	2	4	3	3	4	2	3	4	4	4	2	3	3	1	1	2	2	1	2	1	1
12	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3
13	3	4	2	2	4	3	3	2	2	3	4	2	3	4	2	3	4	3	2	1	1	3	3	1	1
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
15	3	2	4	4	1	2	4	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	1	2	2	2	1	1	1
16	4	3	4	3	3	2	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	2	1	2	1	1	2	1	1
17	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2
18	4	4	2	1	3	3	4	3	2	1	3	3	4	4	4	3	2	2	2	1	1	1	3	2	4
19	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2
20	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	1	1	1	1	1
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3

48	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	1
49	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3
50	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
51	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
52	3	4	4	4	2	3	3	4	3	4	3	2	2	3	3	4	2	3	3	2	4	4	3	4	4	4
53	3	4	4	4	2	3	3	4	3	4	3	2	2	3	4	2	2	3	3	2	4	4	4	4	3	4
54	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	4	2	3	2	3	1	
55	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	
56	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	1	
57	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	1	
58	4	3	1	2	3	4	3	3	4	2	3	1	4	3	2	3	4	4	3	1	1	2	4	2	3	
59	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
60	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	2	
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	1	1	1	1	4	4	4	
63	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	
64	4	1	4	4	1	1	4	4	4	1	4	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	
65	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	2	
66	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	1	
69	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
71	4	3	4	4	1	4	3	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	3	

72	4	3	4	4	1	4	3	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	3
73	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
74	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4
75	4	4	3	3	2	2	4	3	4	2	3	2	4	3	2	4	3	1	3	3	2	3	3	3	3
76	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	1	2	2	3	2	2
77	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
78	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4
79	2	3	4	4	2	4	2	3	3	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3
80	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	2	3	3	1	1	3	4	3	3	3	2	3	3
81	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	1	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	4	3
82	2	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2
83	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
84	2	3	3	3	2	3	3	2	4	2	3	4	3	3	3	2	2	3	4	2	4	3	2	2	2
85	3	4	3	4	3	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	3	2	3	2
86	2	3	3	3	2	3	3	2	4	2	3	4	3	3	3	2	2	3	4	2	4	3	2	2	2

Lampiran 4 : Skor Total Data Penelitian

No.	KINERJA	PSYCAP	EFIKASI DIRI	HARAPAN	OPTIMISME	RESILIENSI
1	66	68	21	18	12	17
2	51	52	15	13	11	13
3	51	51	15	12	10	14
4	59	58	17	18	11	12
5	55	51	13	16	8	14
6	49	55	18	15	9	13
7	56	58	16	16	11	15
8	47	51	13	11	12	15
9	47	50	14	10	12	14
10	54	55	15	14	12	14
11	51	52	15	15	10	12
12	56	59	19	13	12	15
13	51	50	17	12	10	11
14	76	80	24	20	16	20
15	48	58	18	14	13	13
16	66	57	17	13	13	14
17	65	57	17	16	11	13
18	51	48	14	14	10	10
19	50	48	16	11	10	11
20	53	65	17	20	13	15
21	57	59	18	15	11	15
22	57	58	17	15	12	14
23	57	60	18	15	12	15
24	57	60	18	15	12	15

25	65	69	20	17	15	17
26	55	62	20	15	13	14
27	67	72	23	15	15	19
28	69	74	23	16	15	20
29	68	75	24	20	14	17
30	53	54	15	14	10	15
31	57	62	19	16	12	15
32	63	64	20	18	13	13
33	56	64	17	18	13	16
34	50	55	16	17	9	13
35	72	76	23	20	16	17
36	70	77	24	19	15	19
37	57	64	18	18	13	15
38	59	62	20	15	12	15
39	54	63	20	15	13	15
40	55	63	19	15	14	15
41	55	60	19	16	10	15
42	57	60	18	15	12	15
43	66	77	23	19	16	19
44	70	75	24	19	15	17
45	59	64	19	15	14	16
46	67	69	22	15	15	17
47	54	60	18	15	12	15
48	59	64	18	17	14	15
49	68	76	24	18	15	19
50	69	62	18	17	12	15
51	69	61	17	17	12	15

52	54	66	22	16	13	15
53	55	64	22	16	12	14
54	64	63	20	16	11	16
55	55	58	18	15	12	13
56	55	63	18	16	14	15
57	57	64	18	17	14	15
58	59	52	16	17	10	9
59	64	70	23	17	13	17
60	57	67	20	17	15	15
61	57	60	18	15	12	15
62	65	65	18	17	13	17
63	68	70	21	19	12	18
64	73	65	21	17	13	14
65	71	75	22	20	15	18
66	76	80	24	20	16	20
67	76	80	24	20	16	20
68	64	78	24	20	15	19
69	70	71	21	18	14	18
70	57	60	18	15	12	15
71	62	72	19	19	16	18
72	62	72	19	19	16	18
73	57	60	18	15	12	15
74	71	72	21	17	15	19
75	71	58	18	16	11	13
76	52	55	16	15	12	12
77	59	63	18	16	14	15
78	62	66	19	17	12	18

79	53	59	19	15	12	13
80	53	51	16	14	8	13
81	62	70	21	19	15	15
82	56	61	17	17	13	14
83	57	60	18	15	12	15
84	55	57	17	16	11	13
85	58	68	21	18	15	14
86	55	57	17	16	11	13

Lampiran 5 : Reliabilitas Skala Penelitian

A. Kinerja

Reliabilitas Sebelum Aitem di HapusReliabilitas Setelah Aitem di Hapus

Reliability Statistics				Reliability Statistics			
Cronbach's		N of Items		Cronbach's		N of Items	
Alpha				Alpha			
	,765		28		,871		19

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
k1	80,6860	54,241	,415	,753
k2	80,9651	51,799	,471	,746
k3	81,2326	57,145	,021	,774
k4	81,1860	54,012	,355	,754
k5	80,7326	56,034	,145	,765
k6	80,9884	53,659	,406	,752
k7	80,6279	52,707	,492	,747
k8	80,8256	53,675	,427	,751
k9	80,6163	53,322	,485	,749
k10	81,1047	50,989	,511	,743
k11	80,7907	52,615	,405	,751
k12	80,9651	52,340	,464	,748
k13	81,4767	57,076	,016	,776
k14	81,2326	55,004	,214	,762
k15	80,9070	53,991	,308	,757
k16	81,5000	60,182	-,208	,788
k17	80,7209	53,615	,486	,750
k18	80,5698	52,413	,645	,743
k19	80,6977	53,155	,449	,750
k20	81,2093	55,885	,126	,768
k21	80,4884	53,170	,501	,748
k22	80,7093	54,444	,354	,755
k23	80,8837	54,104	,394	,753
k24	81,1163	56,716	,054	,772
k25	80,5698	52,413	,645	,743
k26	81,1395	60,804	-,274	,788
k27	81,6977	60,378	-,258	,784
k28	81,1047	50,989	,511	,743

B. Psychological Capital

Reliabilitas Sebelum Aitem di Hapus

Reliabilitas Setelah Aitem di Hapus

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,853	25

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,872	20

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
pc1	73,2791	73,568	,511	,845
pc2	73,2674	75,445	,410	,848
pc3	73,3372	72,438	,647	,841
pc4	73,3721	72,495	,585	,842
pc5	73,9767	76,564	,185	,856
pc6	73,4419	74,579	,406	,848
pc7	73,1512	75,330	,436	,848
pc8	73,4186	72,576	,597	,842
pc9	73,1395	74,616	,472	,846
pc10	73,5349	72,393	,577	,842
pc11	73,3023	75,555	,486	,847
pc12	73,5581	75,826	,312	,851
pc13	73,7442	78,969	,052	,859
pc14	73,5116	76,582	,277	,852
pc15	73,3256	73,893	,466	,846
pc16	73,3256	73,399	,495	,845
pc17	73,2907	73,691	,463	,846
pc18	73,7907	73,673	,358	,850
pc19	73,6628	74,156	,310	,852
pc20	73,8372	72,985	,425	,847
pc21	73,8140	73,330	,390	,849
pc22	73,6860	72,100	,491	,845
pc23	74,1512	76,977	,181	,856
pc24	73,5814	70,693	,584	,841
pc25	74,0116	75,518	,216	,856

Lampiran 6 : Deskripsi Statistik Data Penelitian

disabilitas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	29	33,7	39,7	39,7
	2,00	44	51,2	60,3	100,0
	Total	73	84,9	100,0	
Missing	System	13	15,1		
Total		86	100,0		

status

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	27	31,4	32,9	32,9
	2,00	55	64,0	67,1	100,0
	Total	82	95,3	100,0	
Missing	System	4	4,7		
Total		86	100,0		

gender

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	17	19,8	19,8	19,8
	2,00	69	80,2	80,2	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	21	24,4	26,6	26,6
	2,00	1	1,2	1,3	27,8
	3,00	7	8,1	8,9	36,7
	4,00	18	20,9	22,8	59,5
	5,00	27	31,4	34,2	93,7
	6,00	5	5,8	6,3	100,0
	Total		79	91,9	100,0
Missing	System	7	8,1		
Total		86	100,0		

Statistics

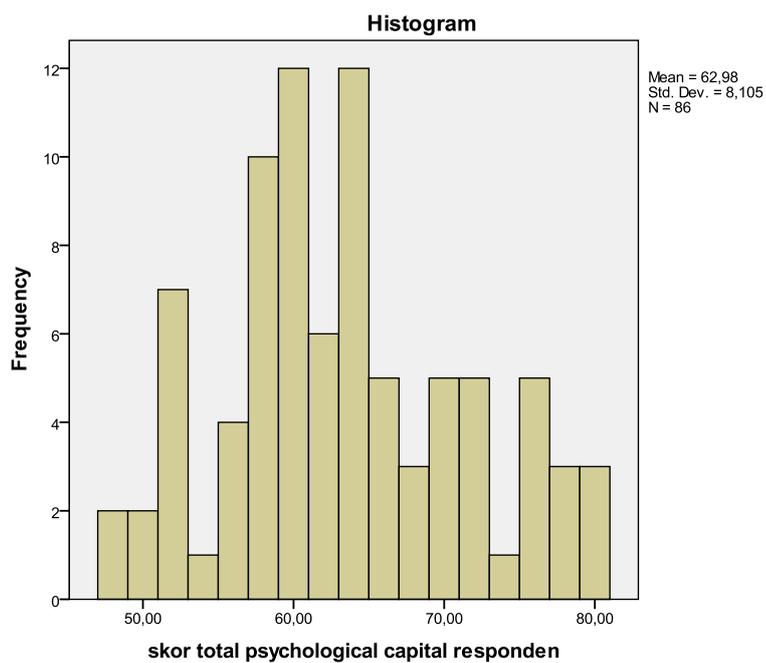
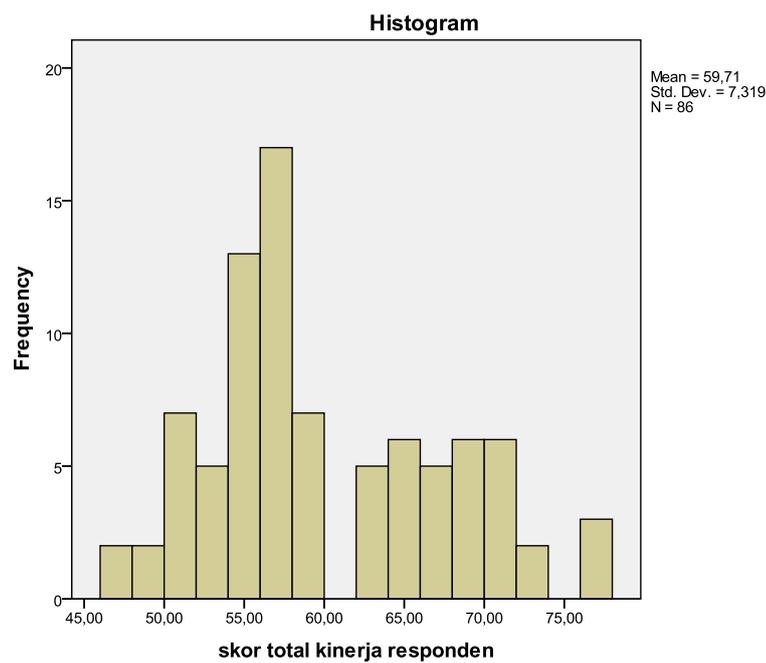
usia
 N Valid 74
 Missing 12
 Median 35,0000

usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	19,00	1	1,2	1,4	1,4
	20,00	2	2,3	2,7	4,1
	21,00	6	7,0	8,1	12,2
	22,00	2	2,3	2,7	14,9
	24,00	1	1,2	1,4	16,2
	25,00	1	1,2	1,4	17,6
	26,00	1	1,2	1,4	18,9
	27,00	2	2,3	2,7	21,6
	28,00	2	2,3	2,7	24,3
	30,00	2	2,3	2,7	27,0
	31,00	1	1,2	1,4	28,4
	32,00	6	7,0	8,1	36,5
	33,00	5	5,8	6,8	43,2
	34,00	3	3,5	4,1	47,3
	35,00	4	4,7	5,4	52,7
	37,00	2	2,3	2,7	55,4
	38,00	2	2,3	2,7	58,1
	39,00	1	1,2	1,4	59,5
	40,00	5	5,8	6,8	66,2
	41,00	2	2,3	2,7	68,9
	42,00	3	3,5	4,1	73,0
	43,00	3	3,5	4,1	77,0
	45,00	3	3,5	4,1	81,1
	46,00	1	1,2	1,4	82,4
	48,00	2	2,3	2,7	85,1
	50,00	4	4,7	5,4	90,5
	51,00	1	1,2	1,4	91,9
52,00	1	1,2	1,4	93,2	
53,00	1	1,2	1,4	94,6	
55,00	1	1,2	1,4	95,9	
56,00	1	1,2	1,4	97,3	
57,00	1	1,2	1,4	98,6	
59,00	1	1,2	1,4	100,0	
	Total	74	86,0	100,0	
Missing	System	12	14,0		
Total		86	100,0		

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
skor total kinerja responden	86	47,00	76,00	59,7093	7,31938
skor total psychological capital responden	86	48,00	80,00	62,9767	8,10516
Valid N (listwise)	86				



Lampiran 7 : Perhitungan Kategorisasi Hipotetik

A. Kinerja

$$\begin{aligned}\mu &= \frac{1}{2} (i_{max} + i_{min}) \sum k \\ \mu &= \frac{1}{2} (4 + 1) 19 \\ \mu &= \frac{1}{2} . 5 . 19 \\ \mu &= 47,5\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\sigma &= \frac{1}{6} (x_{max} - x_{min}) \\ \sigma &= \frac{1}{6} (76 - 19) \\ \sigma &= \frac{1}{6} (57) \\ \sigma &= 9,5\end{aligned}$$

B. Psychological Capital

$$\begin{aligned}\mu &= \frac{1}{2} (i_{max} + i_{min}) \sum k \\ \mu &= \frac{1}{2} (4 + 1) 20 \\ \mu &= \frac{1}{2} . 5 . 20 \\ \mu &= 50\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\sigma &= \frac{1}{6} (x_{max} - x_{min}) \\ \sigma &= \frac{1}{6} (80 - 20) \\ \sigma &= \frac{1}{6} (60) \\ \sigma &= 10\end{aligned}$$

Keterangan :

 μ = Mean Hipotetik

i = Skor Aitem

k = jumlah aitem

 σ = Standar Deviasi Hipotetik

x = Skor Responden

Lampiran 8 : Hasil Analisis Korelasi Utama

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
skor total kinerja responden	,179	86	,000	,949	86	,002
skor total psychological capital responden	,101	86	,030	,970	86	,045

a. Lilliefors Significance Correction

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
skor total kinerja responden * skor total psychological capital responden	Between Groups (Combined)	3363,144	27	124,561	6,068	,000
	Linearity	2858,793	1	2858,793	139,267	,000
	Deviation from Linearity	504,350	26	19,398	,945	,550
Within Groups		1190,589	58	20,527		
Total		4553,733	85			

Correlations

		skor total kinerja responden	skor total psychological capital responden
Spearman's rho	skor total kinerja responden	Correlation Coefficient	1,000
		Sig. (1-tailed)	,759**
		N	86
skor total psychological capital responden	skor total psychological capital responden	Correlation Coefficient	,759**
		Sig. (1-tailed)	1,000
		N	86

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Lampiran 8 : Hasil Analisis Korelasi Tambahan

			Correlations				
			skor total kinerja responden	skor total aspek efikasi diri	skor total aspek harapan	skor total aspek optimisme	skor total aspek resiliensi
Spearman's rho	skor total kinerja responden	Correlation Coefficient	1,000	,693**	,677**	,609**	,674**
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,000	,000	,000
			86	86	86	86	86
	skor total aspek efikasi diri	Correlation Coefficient	,693**	1,000	,588**	,736**	,719**
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,000	,000	,000
			86	86	86	86	86
	skor total aspek harapan	Correlation Coefficient	,677**	,588**	1,000	,587**	,556**
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	.	,000	,000
			86	86	86	86	86
	skor total aspek optimisme	Correlation Coefficient	,609**	,736**	,587**	1,000	,718**
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	.	,000
			86	86	86	86	86
	skor total aspek resiliensi	Correlation Coefficient	,674**	,719**	,556**	,718**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	.
			86	86	86	86	86

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

Lampiran 9 : Surat Izin Melakukan Penelitian



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

Program Studi Psikologi (S1), Program Studi Ilmu Komunikasi (S1), Program Pendidikan Bahasa Inggris (S1),
 Program Studi Hubungan Internasional (S1), Program Magister Profesi Psikologi (S2)

Tanggal : 8 Januari 2018
 Nomor : 15 / Dek / 70/Div.Um.RT / 1 / 2018
 Hal : Permohonan Ijin Pengambilan Data untuk Skripsi
 Kepada Yth.
 Pimpinan [REDACTED]
 di Yogyakarta

Assalamualaikum Wr. Wb

Dalam rangka mempersiapkan mahasiswa untuk menempuh ujian, bagi setiap mahasiswa diwajibkan membuat skripsi/tugas akhir.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas diperlukan data, baik dari Instansi Pemerintah, Badan Usaha Milik Negara, Perusahaan Swasta dan Lembaga maupun individu. Selanjutnya kami mohon ijin penelitian/pengambilan data mahasiswa Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia tersebut dibawah ini :

Nama : **Mega Ayu Cendrawati**
 Nomor Mahasiswa : **14320183**
 Judul Skripsi : **"PSYCHOLOGICAL CAPITAL DAN KINERJA PEKERJA PENYANDANG DISABILITAS PADA USAHA KECIL DAN MENENGAH (UKM) DI YOGYAKARTA"**

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i kami ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Dekan,

Dr. rer. nat. Arief Fahmie, S.Psi., MA., Psikolog

Dosen Pembimbing,

Drs. Sunjedi P. Nugraha Ph.D., Psikolog.



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

Program Studi Psikologi (S1), Program Studi Ilmu Komunikasi (S1), Program Pendidikan Bahasa Inggris (S1),
 Program Studi Hubungan Internasional (S1), Program Magister Profesi Psikologi (S2)

Tanggal : 8 Januari 2018
 Nomor : 15 / Dek / 70/Div.Um.RT / 1 / 2018
 Hal : Permohonan Ijin Pengambilan Data untuk Skripsi
 Kepada Yth.
 Pimpinan [REDACTED]
 di Yogyakarta

Assalamualaikum Wr. Wb

Dalam rangka mempersiapkan mahasiswa untuk menempuh ujian, bagi setiap mahasiswa diwajibkan membuat skripsi/tugas akhir.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas diperlukan data, baik dari Instansi Pemerintah, Badan Usaha Milik Negara, Perusahaan Swasta dan Lembaga maupun individu. Selanjutnya kami mohon ijin penelitian/pengambilan data mahasiswa Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia tersebut dibawah ini :

Nama : **Mega Ayu Cendrawati**
 Nomor Mahasiswa : **14320183**
 Judul Skripsi : **"PSYCHOLOGICAL CAPITAL DAN KINERJA PEKERJA PENYANDANG DISABILITAS PADA USAHA KECIL DAN MENENGAH (UKM) DI YOGYAKARTA"**

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i kami ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Dekan,

Dr. rer. nat. Arief Fahmie, S.Psi., MA., Psikolog

Dosen Pembimbing,

Drs. Sumedi P. Nugraha Ph.D., Psikolog.

Lampiran 10 : Surat Keterangan Selesai Melakukan Penelitian

**SURAT KETERANGAN PENELITIAN**

NOMOR : 004/YPCMY/Sket/II/2018

Yang bertanda tangan dibawah ini Ketua Yayasan Penyandang Cacat Mandiri Yogyakarta, menerangkan bahwa mahasiswi berikut :

Nama : MEGA AYU CENDRAWATI
 NIM : 14320183
 Program Studi : Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya
 Program Pendidikan : Strata I (S. 1)
 Perguruan Tinggi : Universitas Islam Indonesia

Telah menyelesaikan Penelitian pada :

Tanggal : 26 Januari 2018
 Tempat : [REDACTED]
 Tema : " Psychological Capital dan Kinerja Pekerja Penyandang Disabilitas Pada Usaha Kecil Dan Menengah (UKM) Di Yogyakarta "

Demikian Surat Keterangan ini kami sampaikan agar dapat digunakan sebagaimana semestinya.

Bantul, 20 Februari 2018

Hormat kami
 An. Pengurus



SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : [REDACTED]
Jabatan : [REDACTED]

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa atas nama :

Nama : Mega Ayu Cendrawati
NIM : 14.320.183
Jurusan : Psikologi
Fakultas : Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya
Instansi : Universitas Islam Indonesia

Telah dinyatakan selesai melakukan penelitian di Fanri Collection terhitung sejak tanggal 29 Januari 2018 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "*Psychological Capital dan Kinerja pada Pekerja Penyandang Disabilitas Usaha Kecil dan Menengah (UKM) di Yogyakarta*".

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada pihak yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Mengetahui,


[REDACTED]

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : [REDACTED]
Jabatan : [REDACTED]

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa atas nama :

Nama : Mega Ayu Cendrawati
NIM : 14.320.183
Jurusan : Psikologi
Fakultas : Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya
Instansi : Universitas Islam Indonesia

Telah dinyatakan selesai melakukan penelitian di Difa City Tour terhitung sejak tanggal 30 Januari 2018 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "*Psychological Capital dan Kinerja pada Pekerja Penyandang Disabilitas Usaha Kecil dan Menengah (UKM) di Yogyakarta*".

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada pihak yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

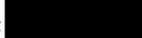
Mengetahui


[REDACTED]



SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : 
Jabatan : 

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa atas nama :

Nama : Mega Ayu Cendrawati
NIM : 14.320.183
Jurusan : Psikologi
Fakultas : Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya
Instansi : Universitas Islam Indonesia

Telah dinyatakan selesai melakukan penelitian di Yakkum Craft terhitung sejak tanggal 29 Januari 2018 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul “*Psychological Capital* dan Kinerja pada Pekerja Penyandang Disabilitas Usaha Kecil dan Menengah (UKM) di Yogyakarta”.

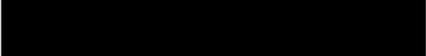
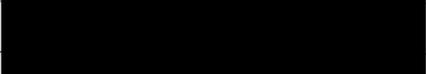
Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada pihak yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Mengetahui,




SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : 
Jabatan : 

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa atas nama :

Nama : Mega Ayu Cendrawati

NIM : 14.320.183

Jurusan : Psikologi

Fakultas : Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya

Instansi : Universitas Islam Indonesia

Telah dinyatakan selesai melakukan penelitian di Persatuan Penyandang Disabilitas Indonesia (PPDI) wilayah kecamatan Ngaglik terhitung sejak tanggal 21 Januari 2018 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "*Psychological Capital dan Kinerja pada Pekerja Penyandang Disabilitas Usaha Kecil dan Menengah (UKM) di Yogyakarta*".

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada pihak yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Mengetahui,



