

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

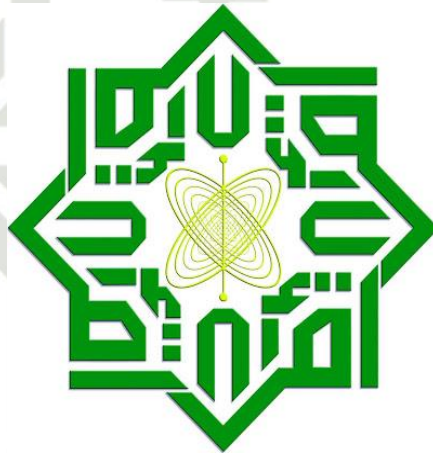
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hubungan Antara *Psychological Capital* dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Bank BRI Pekanbaru

SKRIPSI

Disusun Guna Memenuhi Sebagian Persyaratan untuk Mendapatkan Gelar Sarjana Psikologi (S1)



Disusun oleh:
Allen Destya Vira N
11661201336

UIN SUSKA RIAU
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF
KASIM RIAU
2022



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN

HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN BANK BRI PEKANBARU

SKRIPSI

Telah Diterima dan Disetujui untuk Diujikan Pada Sidang Ujian Munaqasah
Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

ALLEN DESTYA VIRA NAFIDZAH

NIM. 11661201336

Pekanbaru, 10 November 2021

Pembimbing

RITA SUSANTI, S.Psi., M.A

NIP. 19841011 201101 2 016

PENGESAHAN PENGUJI

Skripsi yang ditulis oleh :

Nama Mahasiswa : ALLEN DESTYA VIRA NAFIDZAH
NIM : 11661201336
Judul Skripsi : Hubungan Antara *Psychological Capital* dengan
Komitmen Organisasi pada Karyawan Bank BRI
Pekanbaru.

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Sarjana Strata Satu (S1)
Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, dan
disetujui untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna memperoleh
gelar Sarjana Strata Satu (S1) Psikologi.

Diuji pada :

Hari/ Tanggal : Senin / 03 January 2022
Bertepatan dengan : 1 Jumadil Akhir 1443 H

TIM PENGUJI


(.....)

Ketua,

Dr. Yuslenita Muda, M.Sc
NIP. 19770103 200710 2 001


(.....)

Sekretaris,

Rita Susanti, S.Psi., M.A
NIP. 19841011 201101 2 016


(.....)

Penguji I,

H. Jhon Herwanto, S.Psi., M.Si
NIP. 19701030 199903 1 004


(.....)

Penguji II,

Dody Leyno A, S.Psi., M.Si., Psikolog
NIP. 19660706 201412 1 002

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Allen Destya Vira N
NIM : 11661201336
Tempat/Tgl.Lahir : Pematang, 24 April 1998
Fakultas : Psikologi
Prodi : Psikologi
Judul Skripsi : Hubungan Antara Psychological Capital dengan komitmen organisasi pada karyawan Bank BRI Pekanbaru

Menyatakan dengan sebenar- benarnya bahwa :

1. Penulis Skripsi dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Skripsi saya ini, saya menyatakan bebas dari plagiat.
4. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Skripsi saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 03 Januari 2022
Yang membuat pernyataan



Allen Destya Vira
NIM. 11661201336



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS PSIKOLOGI

كلية علم النفس
FACULTY OF PSYCHOLOGY

**SURAT KETERANGAN
HASIL UJI KESAMAAN (SIMILARITY CHECK)
DENGAN SOFTWARE TURNITIN
No. 27 / 2021**

Fakultas Psikologi UIN Suska Riau menjelaskan bahwa telah dilakukan uji kesamaan (*similarity check*) untuk mencegah terjadinya plagiasi dan duplikasi dengan menggunakan *software Turnitin* pada proposal skripsi mahasiswa berikut ini:

Nama Mahasiswa : Allen Destya Vira Nafidzah
NIM : 11661201336
Judul Proposal : Hubungan Antara Psychological Capital dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Bank BRI Pekanbaru
Dosen Pembimbing : Rita Susanti, S.Psi, M.A
Tanggal Uji Turnitin : 03 Desember 2021
Hasil Uji Turnitin : **Tingkat Kesamaan Proposal (Similarity Index) yaitu 18%**
(Maksimal 40%)

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 03 Desember 2021
Wakil Dekan I,



Dr. Zuhairul Khairi, M.Ag., M.Si
NIP. 196510281989031005

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Allen Destya Vira N
NIM : 11661201336
Tempat/Tgl.Lahir : Pematang, 24 April 1998
Fakultas : Psikologi
Prodi : Psikologi
Judul Skripsi : Hubungan Antara Psychological Capital dengan komitmen organisasi pada karyawan Bank BRI Pekanbaru

Menyatakan dengan sebenar- benarnya bahwa :

1. Penulis Skripsi dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Skripsi saya ini, saya menyatakan bebas dari plagiat.
4. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Skripsi saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 03 Januari 2022
Yang membuat pernyataan



Allen Destya Vira
NIM. 11661201336



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

MOTTO

“You can do what you gonna do it for your life.”

(Allen Destya Vira N)

“When one door of happiness closes, another opens; but often we look so long at the closed door that we do not see the one which has been opened for us”

(Hellen Keller)

“Jika kamu berbuat baik (berarti) kamu berbuat baik untuk dirimu sendiri. Dan jika kamu berbuat jahat, maka (kerugian kejahatan) itu untuk dirimu sendiri.” Kebaikan untuk orang lain akan mendatangkan kebaikan untuk diri sendiri. Sebaliknya, perbuatan buruk kepada orang lain juga akan mendatangkan keburukan bagi siapapun yang melakukannya.

(Al-Isra ayat 7)

UIN SUSKA RIAU



PERSEMBAHAN

.....Teruntuk papa mama tercinta....

Kupersembahkan karya indahku selama berkuliah kepada kedua orangtuaku yang selalu mencintai, menyayangi, mengajari dan menemani dalam pengerjaan skripsi ini hingga akhirnya penulis mampu menyelesaikannya
Terimakasih telah berhasil mendidik dan membesarkanku dengan penuh kasih sayang sehingga mampu menghantarkanku dan mewujudkan cita-citaku untuk berhasil menyelesaikan gelar sarjana. Cinta kasih dan pengorbanan yang dirimu berikan merupakan permata yang paling berharga hingga akhir hayatku

Teruntuk adikku, keluarga besarku, partner hidupku, sahabat dan rekan-rekan seperjuangan ku

Terimakasih atas dukungan, masukan, motivasi dan selalu berupaya bersama hingga akhirnya penulis mampu menyelesaikan skripsinya

Tidak ada perbuatan dan perkataan apapun yang mampu menggambarkan betapa besarnya jasa dan perhajtian yang kalian berikan

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, puji syukur penulis hanturkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Hubungan antara *psychological capital* dengan komitmen organisasi pada karyawan Bank BRI Pekanbaru”**. Sholawat dan salam senantiasa tercurah untuk Rasulullah SAW yang mengantarkan manusia dari zaman kegelapan ke zaman yang cerah benderang ini.

Skripsi ini dibuat sebagai salah satu persyaratan menyelesaikan studi tingkat strata satu (S-1) di Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Qasim Riau. Skripsi bukanlah sebuah tugas yang mudah. Penulis menyadari banyak hambatan selama proses penyusunan skripsi ini, dikarenakan keterbatasan kemampuan penulis sendiri. Oleh karenanya penulis menyadari bahwa kelancaran penyusunan penelitian ini tidak lepas dari dukungan dan bantuan dari semua pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang tak terhingga kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.A selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Bapak Dr. Kusnadi, M.Pd selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. H. Zuriatul Khairi, M.Ag., M.Si selaku Wakil Dekan I, Ibu



Dr. Vivik Shofiah, M.Si selaku Wakil Dekan II, Ibu Dr. Yuslenita Muda, M.Sc, S.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

4. Terimakasih kepada Ibu Desma Husni, S.Pdi, M.A Psikolog selaku penasehat akademik selama penulis berkuliah di Fakultas Psikologi selalu mengingatkan saya, memahami saya sepenuh hati ibu, meluangkan waktu, menyemangati saya, memberikan nasehat-nasehat dan juga memberikan dukungan, semangat, kritik dan saran membangun penulis, walaupun penulis sulit dibilangin ibu dengan tulus dan lembut membimbing demi kemajuan Akademik penulis.
5. Terimakasih kepada Ibu Rita Susanti., S.Psi., M.A selaku Dosen Pembimbing bagi penulis. Terimakasih untuk setiap waktu, ilmu, nasehat- nasehatnya, arahan, pengalaman, perhatian serta kesabaran yang telah diberikan kepada penulis selama proses bimbingan dari awal hingga selesai. Terimakasih untuk ilmu dan pengalamannya bu.
6. Terimakasih kepada bapak H. Jhon Herwanto, M.Si selaku penguji I. Terimakasih atas kesediaan waktu, arahan, nasehat, penilaian dan bimbingan yang telah diberikan selama saya menyusun skripsi ini.
7. Terimakasih kepada bapak Dody Leyno Amperawan, M.Si., Psikolog selaku penguji II. Terimakasih atas ketersediaan waktu, nasehat, ilmu yang telah diberikan ketika bimbingan selama menyusun skripsi ini.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

8. Terimakasih kepada seluruh Dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu, pengalaman dan nasehat berharga selama belajar di Fakultas Psikologi UIN Suska Riau dan senang bisa bertemu dengan orang-orang yang berwibawa, hebat dan penuh kasih sayang seperti para dosen Fakultas Psikologi merupakan suatu kehormatan yang berarti bagi saya.
9. Terimakasih kepada seluruh pihak fakultas, staff akademi, tata usaha dan staff lainnya, terimakasih atas semua informasi yang diberikan, bantuan dan kerja samanya.
10. Terimakasih kepada kedua orang tua saya, Papi dan Mami yang sangat ananda cintai dengan sepenuh hati dan hormati, terimakasih untuk segala kasih sayang, pengertian, do'a dan perjuangan dibalik layar, untuk segala bentuk dukungan, semangat dan kesabaran yang tiada henti diberikan, cinta dan kasih sayang sehingga penulis bisa berada di tahap ini.
11. Terimakasih kepada adik kandung saya, Irvan Arief M dan Shiva Devira A serta keluarga besar atas segala dukungan, do'a, motivasi yang telah diberikan kepada penulis selama proses belajar dan pengerjaan skripsi ini.
12. Terimakasih kepada partner saya, M Raja Ardiansyah dalam segala hal dan waktu selalu mendukung, memahami dengan tulus, memberikan



kepercayaan, masukan, mengajari banyak hal dan memotivasi saya sehingga penulis mampu belajar dan berada di tahap ini

13. Terimakasih kepada sahabat saya Jenny Divia F dan Dhea Mulia sari untuk selalu menyemangati, mendukung, memberi semangat, menemani dan memahami penulis sepenuh hati.
14. Terimakasih kepada sahabat saya Kiswih Putri H, Nurul Asyifa, Syifa Farhani dan Syifa Nisrina yang turut membantu memotivasi, menyemangati dan mendukung penulis.
15. Terimakasih kepada teman teman seperjuangan proposal dan skripsi, Tartini, M Haikhal Baihaqqi, Annisa Galuh M, Nurhabibah, M Faisal Azmi dan teman teman lainnya yang sudah membantu, menemani dan memberikan dukungan semangat doa yang tiada henti untuk proses pengerjaan skripsi ini
16. Terimakasih kepada Wiwin, Septa, Risma, Rahmy, Risqi A yang turut meluangkan waktu menemani dan membantu memberikan saran, masukan dan motivasi dalam mengerjakan skripsi.
17. Terimakasih kepada sahabat-sahabatku Psikologi kelas c selama 4 tahun serta teman seperjuangan lainnya selalu menemani untuk segala waktu, dukungan, motivasi, dan nasehat yang telah diberikan.
18. Terimakasih kepada Tante Evi, Om Rully, Kak Mutia dan Pihak Bank BRI Pekanbaru yang turut serta membantu memberikan izin,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menyebarkan alat ukur, menyemangati, mendoakan, membantu penulis dalam melaksanakan proses penelitian dan berpartisipasi dalam penelitian penulis.

19. Terimakasih kepada teman-teman Psikologi angkatan 2016 untuk waktu, ilmu, pengalaman, motivasi, dukungan dan doa yang telah diberikan. Semangat Berjuang. Salam Psikologi.

Tidak ada yang dapat penulis berikan kepada mereka selain iringan Do'a. Semoga amal baik yang telah mereka berikan diterima dan mendapat balasan yang lebih baik dari Allah SWT. Skripsi ini jauh dari kata sempurna, penulis memiliki keterbatasan dalam penulisan skripsi, sehingga untuk segala kritik dan saran yang diberikan merupakan sebuah harapan agar skripsi ini mencapai kesempurnaan seperti yang diharapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis (terkhususnya) dan bagi pembacanya. Aamiin Ya Rabbal Alamin.

Pekanbaru, 10 November 2021

UIN SUSKA RIAU Peneliti



Daftar Isi

LEMBAR PENGESAHAN.....	i
MOTTO.....	ii
PERSEMBAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
ABSTRACT.....	xv
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Keaslian Penelitian.....	7
E. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA.....	11
A. Komitmen Organisasi.....	11
1. Pengertian Komitmen Organisasi.....	11
2. Aspek-Aspek Komitmen Organisasi.....	13
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	14
B. Psychological Capital.....	18
1. Pengertian <i>Psychological Capital</i>	18
2. Aspek-Aspek <i>Psychological Capital</i>	19
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Psychological Capital</i>	22
C. Kerangka Berfikir.....	25
D. Hipotesis.....	29

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III : METODE PENELITIAN.....	30
A. Desain Penelitian.....	30
B. Identifikasi Variabel.....	30
C. Definisi Operasional.....	30
D. Subjek Penelitian.....	31
1. Populasi Penelitian.....	31
2. Sampel Penelitian.....	32
3. Teknik Sampling.....	33
E. Metode Pengumpulan Data.....	34
1. Skala Komitmen Organisasi.....	34
2. Skala <i>Psychological Capital</i>	35
F. Validitas dan Reliabilitas.....	36
1. Uji Coba Alat Ukur.....	36
2. Uji Validitas.....	36
3. Indeks Daya Beda Aitem.....	36
4. Reliabilitas.....	40
G. Analisis Data.....	40
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	41
A. Pelaksanaan Penelitian.....	41
B. Hasil Penelitian.....	43
1. Deskripsi Subjek Penelitian.....	43
a. Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
b. Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Usia.....	43
c. Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Kantor Cabang.....	44
2. Uji Asumsi.....	45
a. Uji Normalitas.....	45
b. Uji Linearitas.....	46
3. Uji Hipotesis.....	47



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Kategorisasi Data Penelitian.....	48
a. Kategorisasi Data Penelitian Variabel <i>Psychological Capital</i>	48
b. Kategorisasi Data Penelitian Variabel Komitmen Organisasi.....	50
5. Sumbangan Efektif.....	52
6. Analisa Tambahan.....	54
a. Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Jenis Kelamin.....	54
b. Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Usia.....	54
C. Pembahasan.....	55
BAB V : Penutup.....	62
A. Kesimpulan.....	62
B. Saran.....	62
1. Untuk Subjek Penelitian.....	62
2. Untuk Peneliti Selanjutnya.....	63
3. Untuk Perbankan.....	63
DAFTAR PUSTAKA.....	65
LAMPIRAN.....	69



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Populasi karyawan bank BRI Pekanbaru.....	32
Tabel 3.2 Sampel penelitian karyawan Bank BRI Pekanbaru.....	33
Tabel 3.3 <i>Blueprint</i> skala komitmen organisasi.....	34
Tabel 3.4 <i>Blueprint</i> skala <i>psychological capital</i>	35
Tabel 3.5 <i>Blueprint</i> skala komitmen organisasi (setelah <i>try-out</i>).....	38
Tabel 3.6 <i>Blueprint</i> skala komitmen organisasi (penelitian).....	38
Tabel 3.7 <i>Blueprint</i> skala <i>psychological capital</i> (setelah <i>try-out</i>).....	39
Tabel 3.8 <i>Blueprint</i> skala <i>psychological capital</i> (penelitian).....	39
Tabel 3.9 Hasil uji reliabilitas.....	40
Tabel 4.1 Deskripsi subjek penelitian berdasarkan jenis kelamin.....	43
Tabel 4.2 Deskripsi subjek penelitian berdasarkan usia.....	43
Tabel 4.3 Deskripsi subjek penelitian berdasarkan kantor cabang.....	44
Tabel 4.4 Nilai skewness dan kurtosis.....	45
Tabel 4.5 Hasil uji linearitas.....	46
Tabel 4.6 Hasil uji hipotesis.....	47
Tabel 4.7 Kategorisasi data.....	48
Tabel 4.8 Gambaran data hipotetik dan empirik variabel <i>psychological capital</i>	49
Tabel 4.9 Kategorisasi skala <i>psychological capital</i>	49
Tabel 4.10 Gambaran data hipotetik dan empirik variabel komitmen organisasi.....	51
Tabel 4.11 Kategorisasi skala komitmen organisasi.....	51
Tabel 4.12 Sumbangan efektif aspek <i>psychological capital</i> dengan komitmen.....	52
Tabel 4.13 Sumbangan R <i>square</i> aspek <i>psychological capital</i> dengan komitmen.....	53
Tabel 4.14 Uji <i>independent sample t-test</i> ditinjau dari jenis kelamin subjek.....	54
Tabel 4.15 Uji <i>chi-square</i> komitmen organisasi ditinjau dari usia.....	54

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A	: Lembar Validasi Alat Ukur.....	71
Lampiran B	: Skala <i>Try-Out</i>	88
Lampiran C	: Guide Wawancara.....	94
Lampiran D	: Verbatim Wawancara.....	96
Lampiran E	: Tabulasi Data Mentah <i>Try-Out</i>	118
Lampiran F	: Uji Validitas & Reliabilitas <i>Try-Out</i>	123
Lampiran G	: Tabulasi Skor Data Mentah Penelitian	128
Lampiran H	: Lembar Validasi Skala Penelitian.....	138
Lampiran I	: Skala Penelitian.....	155
Lampiran J	: Gambaran Subjek Penelitian.....	160
Lampiran K	: Hasil Uji Normalitas.....	163
Lampiran L	: Hasil Uji Linearitas.....	165
Lampiran M	: Hasil Uji Hipotesis.....	167
Lampiran N	: Sumbangan Efektif.....	169
Lampiran O	: Analisa Tambahan.....	172
Lampiran P	: Surat – Surat Penelitian.....	174
Lampiran Q	: Riwayat Hidup.....	179

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN BANK BRI PEKANBARU

Oleh : Allen Destya Vira

Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Allendestyaviran48@gmail.com

ABSTRAK

Komitmen organisasi berdampak pada upaya anggota untuk mencapai tujuan dan bertahan dalam organisasi. Komitmen organisasi dipengaruhi oleh variabel *psychological capital*. Tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan *psychological capital* dengan komitmen organisasi pada karyawan bank BRI Pekanbaru. Hipotesis penelitian terdapat hubungan antara *psychological capital* dengan komitmen organisasi pada karyawan bank BRI Pekanbaru. Jumlah subjek penelitian sebanyak 150 orang karyawan bank BRI Pekanbaru terdiri dari 16 kantor cabang di Pekanbaru, diambil menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*. Penelitian dikumpulkan dengan menggunakan dua skala, yakni skala *Commitment Scale Items (CSI)* oleh Allen & Meyer (1990) dan skala *Psychological Capital Questionnaire (PCQ)* oleh Luthans, Youssef & Avolio, (2007). Teknik analisa uji korelasi *pearson product moment* dibantu dengan SPSS for Windows 21.0. Penelitian ini menghasilkan korelasi $r = 0.770$ dan nilai signifikansi $p = 0.000 < 0.01$. Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara *psychological capital* dengan komitmen organisasi pada karyawan bank BRI Pekanbaru. Hal ini berarti *psychological capital* dapat memprediksi komitmen organisasi karyawan Bank BRI Pekanbaru.

Kata Kunci : *Psychological Capital*, Komitmen Organisasi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

THE RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL CAPITAL WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENT EMPLOYEE OF BRI BANK PEKANBARU

By :

Allen Destya Vira

Faculty of Psychology, State Islamic University Sultan Syarif Kasim Riau

Allendestyaviran48@gmail.com

ABSTRACT

Organizational commitment it has an impact on members' efforts to achieve goals and survive in the organization. Organizational commitment is influenced by psychological capital variables. The purpose of the study was to determine the positive relationship between psychological capital and organizational commitment employees at BRI bank Pekanbaru. The research hypothesis there is a relationship between psychological capital and organizational commitment of employees at BRI bank Pekanbaru. The number of research subjects was 150 employees of BRI bank Pekanbaru consisting of 16 branch offices in Pekanbaru, taken using proportionate stratified random sampling technique The research was collected using two modified scales, that is the Commitment Items Scale (CSI) by *Allen & Meyer* (1990) and the Psychological Capital Questionnaire (PCQ) scale by *Luthans, Youssef & Avolio*, (2007). Pearson product moment correlation test analysis technique is assisted by SPSS for Windows 21.0. This study resulted in a correlation of $r = 0.770$ and a significance value of $p = 0.000 < 0.01$. The results of the analysis of research data indicate that there significant relationship between psychological capital and organizational commitment of employee at BRI bank Pekanbaru. It's mean that psychological capital can predict the organizational commitment employees of BRI Bank Pekanbaru.

Keywords: *psychological capital, organizational commitment*

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan di era globalisasi berdampak pada kemajuan ekonomi termasuk pada kemajuan lembaga yang mengatur ekonomi, yaitu industri perbankan. Menurut Supomo (LPPI, 2011) Industri perbankan Indonesia selama ini telah menunjukkan kerahnyanya dalam mendukung perekonomian nasional. Perkembangan industri perbankan akan mendorong pertumbuhan perekonomian nasional, namun disisi lain hal tersebut juga berdampak pada persaingan industri perbankan. Tuntutan bersaing pada industry perbankan menyebabkan sumber daya manusia (SDM) harus lebih diperhatikan. Sumber daya manusia merupakan aset penting suatu organisasi agar tercapainya tujuan organisasi (Sutrisno, 2017)

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu organisasi karena merupakan sumber yang mampu menggerakkan, mengarahkan organisasi serta mempertahankan, mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman (Susiawan & Abdul, 2015). Oleh karenanya berhasil tidaknya suatu perusahaan atau organisasi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawan yang bekerja di dalamnya (Tumigolung, 2019). Karyawan yang bekerja dengan baik akan meningkatkan mutu dari perbankan tempat ia bekerja. Peningkatan sumber daya manusia pada karyawan harus dilakukan agar terciptanya sumber daya manusia berkualitas dan unggul. Menurut Sugeng (dalam Sutrisno,



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2017) sumber daya manusia dikatakan berkualitas apabila memiliki pengetahuan, keterampilan untuk menghasilkan layanan profesional.

Karyawan berkualitas dan memiliki layanan profesional memiliki komitmen organisasi ketika bekerja. Menurut Ping (dalam Harianto, 2016) Karyawan berkomitmen memiliki pemikiran, pandangan, modal positif dan mampu memberikan perilaku pelayanan prima kepada nasabah. Pelayanan prima berarti memberikan pelayanan yang terbaik bagi nasabahnya. Prasetyorini (2003) mengemukakan jika pelayanan prima adalah faktor kunci dalam suatu keberhasilan perusahaan. Hal ini membuktikan bahwa karyawan yang memiliki layanan prima merupakan karyawan yang memiliki komitmen organisasi. Karyawan yang berkomitmen cenderung lebih bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan. Sejalan dengan Prasetyorini, Scooter (2000) juga mengemukakan jika karyawan dengan komitmen tinggi akan lebih berorientasi pada kerjanya.

Karyawan berkomitmen dalam memberikan pelayanan dan berorientasi pada konsumen merupakan prasyarat utama dalam menunjang keberhasilan bisnis, terutama pada usaha di bidang jasa seperti perbankan (Megawati, 2006). Bank BRI merupakan usaha di bidang jasa yang berupaya memiliki karyawan kompetitif dan berkomitmen di setiap kota di Indonesia termasuk kota Pekanbaru. Karyawan bank BRI Pekanbaru diharapkan menjunjung tinggi visi, misi, nilai organisasi dan tujuan yang telah ditetapkan. Seperti dikutip dari Iwabri.org laman media online milik bank BRI Kanwil Pekanbaru, upaya yang dilakukan bank BRI dalam meningkatkan



Umam (2010) menyatakan apabila karyawan memiliki komitmen kelanjutan yang baik berusaha bertahan dalam organisasi dikarenakan kesadaran dalam diri individu akan mengalami kerugian besar jika meninggalkan organisasi.

Komitmen organisasi memiliki 3 faktor yang mempengaruhi menurut Allen dan Meyer (1990) ketiga faktor tersebut yaitu: karakteristik pribadi individu, karakteristik organisasi dan pengalaman organisasi. Karakteristik pribadi individu merupakan salah satu faktor komitmen organisasi. Faktor ini dapat memunculkan *psychological capital* yang merupakan hasil kebutuhan organisasi terhadap sumber daya manusia berkualitas dan berorientasi dengan pekerjaan. Hasil penelitian Adnan & Unika (2017) menyatakan terdapat hubungan antara *psychological capital* terhadap komitmen organisasi dengan sumbangan terbesar pada aspek kelanjutan. Penelitian ini membuktikan *psychological capital* memiliki hubungan dengan komitmen organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen kelanjutan tinggi terus menjadi anggota dalam organisasi karena memiliki kebutuhan menjadi anggota organisasi. Selain itu, Penelitian yang dilakukan oleh Etebarian, Tavakoli dkk (2012) juga mengemukakan hal yang sama terdapat hubungan antara *psychological capital* dengan komitmen organisasi, hasil penelitian ini menunjukkan jika 44% komitmen organisasi tergantung pada perubahan *psychological capital* seseorang dalam dirinya, semakin tinggi komitmen organisasi individu akan semakin tinggi *psychological capital* sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi maka akan semakin rendah tingkat *psychological capital* individu.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sederhananya *psychological capital* dilihat sebagai apa yang didapatkan dengan hal positif (Luthans, 2007). *Psychological Capital* memiliki 4 aspek yang terdiri dari *self-efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resiliency*. Aspek *psychological capital* yang pertama yaitu *self-efficacy*, sebagai suatu keyakinan atau kepercayaan diri individu mengenai kemampuan mengarahkan motivasi yang dimiliki dan melakukan sejumlah tindakan untuk mencapai keberhasilan dalam melaksanakan tugas. Aspek kedua *hope*, diartikan sebagai motivasi positif individu didasarkan pada keinginan untuk sukses. Aspek ketiga *optimism*, merupakan individu beranggapan segala sesuatu yang terjadi merupakan hal yang memang berada dalam kontrol dirinya. Aspek terakhir yaitu aspek *resiliency*, merupakan kemampuan bangkit kembali dari kesulitan, konflik, kegagalan, bahkan pada peristiwa positif, kemajuan dan peningkatan tanggung jawab.

Perlunya *psychological capital*, sumber daya manusia berkualitas dan peningkatan komitmen organisasi untuk menciptakan keunggulan kompetitif dalam organisasi harus diperhitungkan dikarenakan mampu meningkatkan efek positif dari karyawan. *Psychological capital* dapat berdampak besar pada para pemimpin, manajer dan karyawan, hal ini dikarenakan *psychological capital* berpengaruh pada cara karyawan melihat dan memaknai pekerjaan mereka (Guojuan dan Jingzhou, 2008). Penelitian Lather dan Kaur (2015) menyatakan *psychological capital* sebagai prediktor komitmen organisasi dan perilaku kewargaorganisasian, *psychological capital* secara positif memengaruhi komitmen organisasi dan perilaku



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kewargaorganisasian pada karyawan. Berdasarkan fenomena dan kajian teori maka penulis merumuskan judul penelitian ini hubungan antara *psychological capital* dan komitmen organisasi.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara *psychological capital* dengan komitmen organisasi pada karyawan bank BRI Pekanbaru?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengkaji dan mengetahui ada tidaknya hubungan antara *psychological capital* dengan komitmen organisasi pada karyawan bank BRI Pekanbaru

D. Keaslian Penelitian

1. Julianti & Dewayani (2015) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Psychological Capital* Terhadap Komitmen Organisasi Dan Perilaku Kewargaorganisasian Pada Karyawan”. Partisipan penelitian adalah karyawan PT X berlokasi di Jakarta Barat dan PT Y berlokasi di Jakarta Timur, dan Z berlokasi di Jakarta Selatan. Partisipan sebanyak 150 orang. Penelitian menggunakan teknik non probability sampling dengan metode purposive sampling. Analisis menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) berkaitan dengan pengaruh antara *PsyCap* (*self-efficacy, hope, resilience and optimism*) terhadap komitmen



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta: milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

organisasi. Hal ini berarti ada pengaruh antara *PsyCap* (*self-efficacy, hope, resilience and optimism*) terhadap komitmen organisasi karyawan.

2. Yildiz (2018) melakukan penelitian dengan judul “*A Case Study on Relationships Between Psychological Capital, Personality and Organizational Commitment*”.

Partisipan penelitian sebanyak 217 orang. Data diperoleh dengan wawancara dan menggunakan SPSS 21. Penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan antara *psychological capital* dan karakteristik kepribadian. Menurut hasil penelitian, terdapat hubungan positif ditemukan antara *psychological capital* dan kesadaran, kesesuaian dan keterbukaan untuk mengalami karakteristik kepribadian. *PsyCap* memiliki efek positif pada ketiga komponen komitmen organisasi. Peningkatan positif *psychological capital* karyawan secara langsung mempengaruhi komitmen mereka terhadap organisasi.

3. Adnan & Unika Prihatsanti (2017). Penelitian dengan judul “*Hubungan Antara Psychological Capital Dengan Komitmen Organisasi Pada Mahasiswa Undip*”.

Partisipan dalam penelitian ini sebanyak 89 orang terdiri dari anggota BEM dan SM Universitas Diponegoro. Sampel diambil menggunakan teknik convenience sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan model skala Likert. Penelitian menggunakan metode analisis data korelasi product moment pearson menggunakan analisis SPSS 21. Hasil positif pada koefisien korelasi menunjukkan semakin positif *psychological capital* maka semakin tinggi komitmen organisasi pada anggota BEM dan SM Undip Semarang. Hal ini menjelaskan *Psychological*



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

capital memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasi, baik pada skala organisasi laba dan nirlaba seperti organisasi mahasiswa.

4. Lather & Simran Kaur (2015) melakukan penelitian dengan judul “*Psychological Capital as Predictor of Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior*”. Penelitian ini menjelaskan bagaimana *psychological capital* mempengaruhi komitmen organisasi dan perilaku kewarganegaraan organisasi di sekolah negeri dan swasta. Sampel 150 karyawan sekolah, masing-masing 75 dari dua jenis sekolah. Berbagai dimensi *psychological capital* diukur dengan skala dikembangkan oleh Luthan, Youssef & Avolio. Komitmen berorganisasi diukur dengan skala Allen & Meyer dan *organizational citizenship behavior* oleh skala dikembangkan oleh Podsakoff. Hasil analisis regresi menunjukkan *psychological capital* itu secara keseluruhan dapat memprediksi komitmen organisasi dan perilaku warga organisasi di Indonesia
5. Etebarian, Tavakoli dkk (2012) penelitian dengan judul “*The relationship between psychological capital and Organizational Commitment*”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara *psychological capital* dan komitmen organisasi karyawan dalam organisasi perdagangan di Iran. Populasi semua karyawan organisasi pada tahun 2011 berjumlah 200. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner psikologi Luthans (2007) dan kuesioner komitmen organisasional Allen dan Meyer (1991). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen dan harapan organisasi (sebagai salah satu dimensi modal psikologis)



berkorelasi positif. Terdapat hubungan antara *psychological capital* dan komitmen afektif yang mampu memprediksi komitmen organisasi.

E. Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan untuk peneliti selanjutnya mengenai ilmu psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi yaitu variabel komitmen organisasi dan *psychological capital*.

2. Praktis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menginformasikan pembaca dan peneliti selanjutnya termasuk anggota organisasi yang memiliki organisasi agar memahami pentingnya hubungan antara *psychological capital* dengan komitmen organisasi, sehingga kedua variabel ini dapat meningkat dan dikembangkan dalam kehidupan sehari-hari.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II**TINJAUAN PUSTAKA****A. Komitmen Organisasi****1. Pengertian Komitmen Organisasi**

Mayer Dan Allen (1991) merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasi dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Collquit dan Lepinne (2010) komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi, komitmen organisasi dapat mempengaruhi apakah seorang karyawan tersebut tetap atau tidak tetap dalam organisasi, seorang anggota bertahan dalam organisasi atau pergi untuk mengejar pekerjaan lain.

Darmawan (2013) mendefinisikan bahwa seseorang yang menunjukkan keterlibatan tinggi sebagai karyawan dalam suatu organisasi dapat dikatakan pekerja berkomitmen. Individu-individu yang memiliki komitmen terhadap organisasi memiliki kemungkinan untuk tetap bertahan di organisasi lebih tinggi ketimbang yang tidak memiliki komitmen. Mereka yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan keterlibatan tinggi dengan diwujudkan dalam bentuk sikap



dan perilaku. Luthans (2011) komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, kesediaan untuk mengerahkan upaya tingkat tinggi atas nama organisasi dan keyakinan pasti pada penerimaan, nilai-nilai dan tujuan organisasi. Luthans menyimpulkan komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan merupakan proses berkelanjutan peserta organisasi mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi dan keberhasilan serta kesejahteraan organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2016) Seorang karyawan yang memiliki komitmen organisasi dapat mengidentifikasi diri dengan organisasi tertentu dan tujuan serta keinginan untuk tetap menjadi anggota. Keterikatan emosional dengan organisasi dan kepercayaan pada nilai-nilai merupakan standar emas komitmen karyawan. Jadi, keterlibatan pekerjaan tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu, sementara komitmen organisasional tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu. Mowday, Porter & Steers (1979) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keyakinan (*belief*) dan penerimaan kuat terhadap tujuan organisasi dan nilai organisasi, Kemauan (*willingness*) berusaha dengan sungguh-sungguh untuk membantu organisasi mencapai tujuan, dan keinginan (*desire*) kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lambert dan Hogan (2008) mendefinisikan bahwa komitmen organisasi sebagai bentuk keterikatan seseorang pada suatu perusahaan. O'Reilly (1989) mendefinisikan komitmen karyawan pada organisasi sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi yang mencakup keterlibatan kerja, kesetiaan, dan perasaan percaya terhadap nilai-nilai organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah perasaan keterikatan karyawan terhadap organisasi ditandai dengan karyawan menunjukkan partisipasi aktif dalam melakukan kegiatan, kerelaan melakukan berbagai usaha karyawan mencapai tujuan dan memiliki keinginan terus bertahan menjadi bagian dari organisasi.

2. Aspek Komitmen Organisasi

Allen & Meyer (1991) menjelaskan terdapat tiga dimensi dari komitmen organisasi, yaitu:

a. Komitmen Afektif

Komitmen afektif berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasi, identifikasi dengan organisasi dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Ketika seorang karyawan memiliki komitmen afektif yang tinggi, maka ia akan tetap bertahan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dalam sebuah organisasi karena ia memang menginginkan untuk berada di dalam organisasi.

b. Komitmen Kelanjutan

Pada dimensi ini anggota organisasi memiliki kesadaran bahwa akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Seorang karyawan dengan komitmen kelanjutan yang tinggi akan terus bertahan dalam organisasi karena karyawan tersebut memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi.

c. Komitmen Normatif

Karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi berupaya menjadi anggota organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut. Individu dengan komitmen normatif yang tinggi tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas.

3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer (1990) yaitu:

a. Karakteristik pribadi individu

Karakteristik pribadi individu terbagi kedalam dua variabel, yaitu: variabel demografis dan variabel disposisional. Variabel demografis mencakup jenis kelamin, usia, status pernikahan,



tingkat pendidikan. Sedangkan variabel disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi (Allen dan Meyer, 1997). Kepribadian diri individu berbeda-beda, individu yang melakukan pekerjaan dengan teliti dan mudah bersosialisasi dengan orang lain akan memunculkan suatu modal positif yaitu *psychological capital*, modal positif yang dimiliki seseorang akan cenderung lebih berkomitmen pada organisasinya (coetzee, 2005). Variabel disposisional memiliki hubungan lebih kuat dengan komitmen berorganisasi, karena perbedaan kepribadian dan pengalaman masing-masing anggota dalam organisasi (Allen dan Meyer 1997).

Saputra (2015) menyatakan karakteristik individu memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Hasil analisis penelitian menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap komitmen organisasi, salah satu karakteristik individu tersebut adalah masa kerja karyawan. Abdullah, Omar dkk (2013) memiliki hasil penelitian karakteristik individu mempengaruhi komitmen organisasi. Yildiz (2018) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa karakteristik kepribadian dan *psychological capital* memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Cetin (2011) menyatakan bahwa *psychological capital* diketahui menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam komitmen organisasi. Cetin juga menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan positif dengan komponen harapan dan optimis. Hal ini berarti bahwa komponen harapan dan optimis merupakan komponen yang memiliki hubungan positif dengan komitmen, diperlukan peningkatan harapan dan optimis agar komitmen ikut meningkat.

Sejalan dengan Cetin, Etabarian dan Travakoli (2012) juga mengemukakan bahwa *psychological capital* merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan efek positif dari komitmen organisasi. Perlunya peningkatan *psychological capital* untuk turut meningkatkan komitmen organisasi pada individu.

Julianti & Dewayani (2015) menyatakan bahwa Hal ini berarti bahwa ada pengaruh signifikan antara PsyCap (*self-efficacy, hope, resilience and optimism*) secara keseluruhan terhadap komitmen organisasi. Adnan & Unika Prihatsanti (2017) memiliki hasil penelitian menunjukkan bahwa *Psychological capital* memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Karakteristik organisasi

Bagian yang termasuk karakteristik organisasi yaitu : struktur organisasi, bentuk kebijakan dalam organisasi dan bagaimana kebijakan organisasi tersebut disosialisasikan ke karyawan dan orang lain. Ekayanti, Widjajani dkk (2019) menyatakan karakteristik organisasi memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Hasil ini menunjukkan karakteristik organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional perawat di rumah sakit di wilayah Gombong. Dwiningrum (2014) juga memiliki hasil penelitian bahwa karakteristik organisasi mempengaruhi komitmen organisasi.

c. Pengalaman organisasi

Pengalaman berorganisasi tercakup kedalam kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada dalam organisasi, perannya dalam organisasi dan hubungan antara anggota organisasi dengan pimpinannya (Allen dan Meyer, 1997). Afrilyan (2017) menyatakan bahwa pengalaman organisasi memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

B. *Psychological Capital*

1. Pengertian *Psychological Capital*

Luthans, Youssef dan Avolio (2007) mendefinisikan *Psychological Capital* sebagai keadaan perkembangan psikologi individu yang positif yang ditandai oleh: adanya kepercayaan diri (efikasi diri) melakukan tindakan yang perlu untuk mencapai sukses dalam tugas-tugas yang menantang, atribusi yang positif (optimisme) tentang sukses masa sekarang dan akan datang, persistensi dalam mencapai tujuan dengan kemampuan mendefinisikan kembali langkah untuk mencapai tujuan jika diperlukan (harapan) untuk mencapai kesuksesan dan ketika menghadapi masalah dan kesulitan, mampu bertahan dan terus maju (resiliensi) untuk mencapai kesuksesan. Shahnawaz dan Jafri (2009) mendefinisikan *psychological capital* adalah sebagai keadaan pembangunan psikologis individu positif yang terdiri dari 4 dimensi yaitu keyakinan atau efikasi diri, harapan, optimisme, dan ketahanan (resiliensi). 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 bersifat potensial yakni setiap individu mampu mengembangkan *psychological capital* diri individu sesuai



dengan kemampuan diri. *psychological capital* ditandai dengan adanya kesadaran dan kepercayaan kemampuan yang dimiliki, motivasi dari dalam diri, pengharapan positif, serta kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan kesulitan yang dihadapi (Cendrawati, 2018). 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 beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa *psychological capital* adalah keadaan psikologis positif karyawan yang mengalami perkembangan untuk mengarahkan karyawan ke arah lebih baik, perkembangan positif ditandai dengan adanya kepercayaan diri berhasil dalam tugas-tugas menantang, membuat atribusi positif tentang keberhasilan masa sekarang dan akan datang, keyakinan mencapai tujuan dengan menyusun langkah mencapai keberhasilan dan ketika menghadapi kesulitan mampu bertahan dan bangkit kembali mencapai keberhasilan.

2. Aspek aspek *Psychological Capital*

Menurut Avolio dan Luthans (2007) aspek aspek modal psikologis yaitu:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Optimisme

Optimisme didefinisikan gambaran dalam psikologi positif sebagai harapan masa depan yang positif dan terbuka pada perkembangan diri menetap Luthans, yousef & Avolio (2007). Luthans (2007) mengatakan orang optimis adalah orang yang beranggapan segala sesuatu yang terjadi merupakan hal yang memang berada dalam kontrol dirinya. Individu mensyukuri setiap perubahan yang terjadi, mampu berpikir positif terhadap sesuatu yang dapat menjadi masa depan, serta memiliki motivasi tinggi, mampu melihat kesempatan yang tersedia dan fokus untuk mendapatkan. Optimisme mampu membuat individu berani dalam tantangan dan mampu mengambil resiko untuk mengukir prestasi. Penelitian Hmieleski (2007) menunjukkan terdapat hubungan positif antara optimisme dan kesejahteraan pribadi dalam modal psikologis.

b. Resiliensi

Luthans (2007) mendefinisikan resiliensi adalah suatu kemampuan bangkit kembali dari kesulitan, konflik, kegagalan, bahkan pada peristiwa positif, kemajuan dan peningkatan tanggung jawab. Konteks dalam pekerjaan, resiliensi didefinisikan sebagai kemampuan psikologis seseorang untuk bertahan, dan bahkan bangkit dari kesulitan, ketidakpastian, konflik, kegagalan, bahkan peningkatan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tanggung jawab dalam pekerjaan (Luthans, 2007). Ozkalp (dalam Cavus & Gokcen, 2015) menyatakan bahwa resiliensi ini sebagai kompleks proses kehidupan bagi masyarakat yang meliputi daya tahan, toleransi, reaksi, fleksibilitas, dan tekanan psikologis.

c. Harapan

Harapan diartikan sebagai motivasi positif individu didasarkan pada keinginan untuk sukses. Aspek *Psychological Capital* yaitu harapan mempunyai kontribusi menentukan tujuan dan keinginan untuk mencapai tujuan, disertai dengan rencana atau strategi yang dilakukan untuk mencapai tujuan. Beberapa peneliti menunjukkan bahwa harapan sangat terkait dengan kepuasan hidup (Valle, 2004). Harapan digambarkan sebagai jalan mencapai tujuan (Page, 2004)

d. Efikasi Diri

Luthans (2007) mengatakan bahwa efikasi diri sebagai suatu keyakinan atau kepercayaan diri individu mengenai kemampuan mengarahkan motivasi yang dimiliki dan melakukan sejumlah tindakan untuk mencapai keberhasilan dalam melaksanakan tugas. Efikasi diri mampu membuka diri terhadap tantangan dan kemauan untuk memberikan usaha lebih mencapai tujuan. Orang yang percaya diri tahu bagaimana meningkatkan motivasi. Memilih tugas menantang



memacu kinerja dan memotivasi diri melawan kendala yang dihadapi saat bekerja untuk mencapai tujuan (Cavus & Gokcen, 2015).

Cavus & Gokcen (2015) mengatakan bahwa efikasi diri tidak ada hubungannya dengan kompetensi dan kemampuan individu, tetapi berkaitan dengan kepercayaan diri. Orang-orang yang percaya diri dapat memilih dan mengembangkan cara untuk mencapai tujuan.

3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi *Psychological Capital*

Luthans (2007) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi *psychological capital* berawal dari munculnya *psychological capital* siapa dirimu dan kamu bisa menjadi apa, berdasarkan pengembangan positif. Sehingga Luthans memasukan faktor yang dapat mempengaruhi *psychological capital* berupa :

a. Karakteristik individu

Karakteristik individu meliputi faktor keturunan dan keragaman (demografis), kepribadian, kemampuan, keterampilan, persepsi, serta sikap. Kepribadian (*personality*) adalah kapasitas individu untuk menentukan penyesuaian diri terhadap lingkungan, sehingga muncul dalam tingkah laku yang unik dan berbeda dengan orang lain. Salah satu kapasitas membangun individu untuk berkembang dan mempengaruhi perilaku adalah *psychological capital* (Luthans, 2007). Hal tersebut didukung oleh penelitian Avey (2014)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



yang menunjukkan bahwa 45% sumbangan karakteristik individu merupakan prediktor terbesar *psychological capital*.

b. Karakteristik Pekerjaan

Hackman dan Oldham (Avey, 2014) menyatakan karakteristik pekerjaan mempengaruhi kepercayaan diri tentang motivasi pekerjaan dan tugas yang dilakukan. Individu dengan tugas yang sangat sulit di tempat kerja akan mengalami kemunduran dan kegagalan dalam bekerja, sehingga memperoleh *psychological capital* yang rendah. Jika dalam pencapaian tugas jarang diselesaikan dan tercapai, maka kemungkinan mengurangi tingkat efikasi diri karyawan. Pekerjaan menantang yang dirancang dengan baik oleh seorang individu dan mencapai kesuksesan, mengatasi hambatan di tempat kerja, maka tingkat efikasi diri cenderung meningkat. Hal itu dianggap bahwa *job characteristic* merupakan prediktor dari *psychological capital*.

c. *Leadership*/Kepemimpinan

Kepemimpinan dianggap mempengaruhi *psychological capital*. Pemimpin yang bekerja dengan melakukan pengawasan pada karyawan merupakan kepemimpinan yang baik untuk meninjau hasil kerja karyawan. Pengawasan dan kepemimpinan dapat mempengaruhi *psychological capital* pada saat bekerja, hasil pengawasan dan kepemimpinan dapat mempengaruhi *psychological capital* ditemukan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dalam karya Eden dan Shani (Avey, 2014), menunjukkan tindakan dan komunikasi kepemimpinan dapat membangun *self-efficacy* seseorang ketika bekerja. Meskipun penelitian hanya mencakup efikasi diri, hal ini merupakan titik awal untuk mengeksplorasi peran pada kepemimpinan dalam mempengaruhi keseluruhan *psychological capital* karyawan (Avey, 2014).

d. Kreatifitas

Kreatifitas sering dikonseptualisasi dan diukur untuk dimensi kreatif seseorang, proses kreatif, dan produk atau hasil kreatif (Peterson & Seligman, 2004). Pekerjaan dirancang dengan baik, mendapat dukungan dari rekan kerja, memiliki tujuan dapat merangsang kreativitas pada diri individu yang sudah memiliki kecenderungan untuk meningkatkan kreativitas. Karyawan yang memiliki kreatifitas dianggap mampu untuk menyelesaikan hambatan ketika bekerja. Apabila karyawan mampu menyelesaikan hambatan pekerjaan maka ia memiliki *psychological capital* yang baik. Beberapa penelitian menyebutkan bahwa kreatifitas mempengaruhi *psychological capital*, karyawan mampu memiliki pemecahan masalah dan beragam inovasi pada saat bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Newman (2014) menemukan bahwa tinjauan *psychological capital* juga terkait dengan kreativitas individu.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



C. Kerangka Berfikir

Bisnis dalam dunia perbankan saat ini terasa makin kompetitif (Farouk, 2018). Persaingan yang semakin kompetitif, perbankan diharapkan memiliki karyawan yang mampu memberikan pelayanan prima. Pelayanan prima yang diberikan dapat membuat nasabah menjadi puas dengan pelayanan yang didapatkan. Hal yang sama ditemukan pada penelitian Bill Creech (dalam achnes, 2012) jika pelayanan prima diberikan ketika bekerja dimiliki oleh karyawan yang berkomitmen.

Mayer Dan Allen (1991) merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasi dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaan dalam berorganisasi. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Mowday (dalam Sopiiah, 2008) apabila karyawan memiliki komitmen organisasi maka akan berupaya melakukan seluruh kemampuan di tempat kerja, karyawan yang memiliki komitmen organisasi cenderung lebih bertahan di tempat kerja.

Komitmen organisasi memiliki beberapa faktor menurut Allen dan Meyer (1990) yaitu : karakteristik pribadi individu, karakteristik organisasi dan pengalaman organisasi. Karakteristik pribadi individu setiap karyawan berbeda-beda karyawan yang cenderung lebih teliti, ekstrovert, maka ia

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



memiliki modal positif dalam diri maka hidupnya cenderung lebih berkomitmen pada organisasi (pekerjaan) (Coetzee, 2005). Modal positif yang dimiliki oleh individu menurut Luthans (2007) disebut sebagai *psychological capital*. Luthans, Avolio dkk (2007) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara *psychological capital* dengan hasil sikap yang diinginkan seperti komitmen organisasi.

Psychological Capital dianggap penting untuk dikembangkan karena individu yang memiliki *psychological capital* dapat merubah individu kearah yang lebih baik. *Psychological capital* apabila dimanfaatkan dengan baik dalam organisasi akan mengurangi sikap absensi yang sering dilakukan karyawan. Selanjutnya akan berdampak baik pada komitmen organisasi karyawan yang ikut meningkat. Penelitian Adnan & Unika (2017) menyatakan variabel *psychological capital* dan komitmen organisasi memiliki hubungan positif. Semakin tinggi *psychological capital* maka semakin tinggi komitmen organisasi. Penelitian yang sama ditemukan pada penelitian Nugroho (2013) bahwa variabel *psychological capital* dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang positif. Semakin tinggi *psychological capital* maka semakin tinggi komitmen organisasi. *Psychological capital* memiliki beberapa aspek yang dianggap mampu mempengaruhi aspek komitmen organisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Psychological capital dianggap mempengaruhi aspek afektif dikarenakan *psychological capital* merupakan keadaan sikap positif yang mempengaruhi karyawan dalam memiliki kedekatan emosional terhadap organisasi, motivasi dan keinginan berkontribusi dengan organisasi. Aspek afektif yang baik berupaya melakukan pekerjaan lebih maksimal dan menunjukkan hasil pekerjaan baik. Apabila karyawan memiliki *psychological capital* maka karyawan memiliki aspek afektif yang memiliki hubungan erat dengan seberapa sering seorang anggota terlambat, tidak hadir atau absen dalam organisasi. Optimis merupakan salah satu aspek *psychological capital* yang dominan mempengaruhi komitmen. Individu yang memiliki optimis tinggi akan berfikir positif sukses untuk dirinya pada masa sekarang dan akan datang, sehingga pemikiran tersebut mempengaruhi kedekatan emosional karyawan dengan organisasi dan lebih mencintai organisasi. *psychological capital* yang baik memiliki sumber daya emosi positif dimana emosi positif dapat diarahkan pada pekerjaannya sehingga akan meningkatkan komitmen afektif (Wright & Hobfoll, 2004)

Psychological capital mempengaruhi aspek kelanjutan, apabila karyawan memiliki aspek kelanjutan tinggi maka mampu bertahan dalam organisasi, dikarenakan adanya kesadaran kerugian jika meninggalkan organisasi yang telah bersama dirinya. Aspek resiliensi merupakan aspek *psychological capital* cenderung mempengaruhi aspek kelanjutan. Individu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



jika memiliki sikap bertahan dan mampu bangkit dari kesulitan merupakan individu yang selalu berusaha mendapatkan penyelesaian masalah dalam hidupnya, karyawan akan menyadari harus bertahan di organisasi yang telah memberikan kesempatan kerja, pengalaman dan jabatan karyawan akan merasa rugi jika meninggalkan organisasinya dikarenakan tidak ada organisasi lain yang memberikan kesempatan sama. Sikap bertahan karena kesadaran dianggap mempengaruhi *psychological capital* karena menguntungkan banyak pihak di tempat kerja.

Aspek *psychological capital* mempengaruhi aspek normatif, karyawan diharapkan memiliki kesadaran kewajiban dan tugas dalam organisasi. Karyawan yang memiliki kesadaran kewajiban organisasi mampu menghadapi tantangan dikarenakan karyawan memiliki arti penerimaan hebat dalam dirinya untuk tetap bertahan di perusahaan. Hal ini sejalan dengan definisi aspek normatif bahwa karyawan dapat bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas (Umam, 2012). Harapan dan efikasi diri merupakan aspek *psychological capital* yang dominan mempengaruhi aspek normatif. Harapan mempunyai peranan dalam menentukan tujuan dan strategi langkah-langkah mencapai tujuan dapat menyelesaikan tantangan dan mampu bertahan di tempat kerja. Efikasi diri yang baik akan percaya dengan kemampuannya sendiri sehingga yakin dengan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sehingga

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



menyadari tugas dan kewajiban dalam organisasi. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Umam (2010) individu dengan aspek normatif bertahan dalam organisasi dikarenakan adanya kewajiban dan tugas selama berada dalam organisasi.

Psychological capital yang tinggi mempengaruhi komitmen organisasi karyawan di tempat kerja. Penelitian Mikko (2012) menemukan jika karyawan dengan *psychological capital* baik perlu dipertahankan oleh perusahaan dalam rangka menjaga mutu dan kualitas pelayanan, bahkan dapat meningkatkan performa yang sudah ada. Apabila karyawan memiliki komitmen buruk, perusahaan sangat dirugikan karena kinerja dan mutu dari pelayanan yang diberikan bisa menurun. Hal ini disebabkan karena komitmen organisasi memiliki korelasi terhadap ketidakhadiran dan *turnover* pada karyawan

D. Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto, 2006). Hipotesis dari penelitian ini adalah terdapat hubungan antara *psychological capital* dengan komitmen organisasi pada karyawan bank BRI Pekanbaru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun metode kuantitatif yang digunakan pada penelitian ini adalah metode korelasional. Penelitian dengan teknik korelasional bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Psychological capital* dengan komitmen organisasi

B. Identifikasi Variabel

Penelitian ini menggunakan dua variabel yakni variabel Komitmen Organisasi dan *Psychological Capital*. Adapun Variabel dalam penelitian ini adalah:

- A. Variabel Terikat (Y): Komitmen organisasi
- B. Variabel Bebas (X) : *Psychological capital*

C. Definisi Operasional

1. Komitmen organisasi adalah perasaan keterikatan karyawan terhadap organisasi ditandai dengan karyawan menunjukkan partisipasi aktif dalam melakukan kegiatan, kerelaan melakukan berbagai usaha karyawan mencapai tujuan dan memiliki keinginan terus bertahan menjadi bagian dari organisasi. Komitmen organisasi disusun berdasarkan teori Allen dan Mayer (1991) yang terdiri atas tiga aspek yaitu aspek afektif, aspek normatif dan aspek kelanjutan. Alat ukur menggunakan skala komitmen organisasi dari Novianti (2011) yang dimodifikasi sesuai kebutuhan penelitian dengan reliabilitas sebesar 0,763.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Psychological capital adalah keadaan psikologis positif karyawan yang mengalami perkembangan untuk mengarahkan karyawan ke arah lebih baik, perkembangan positif ditandai dengan adanya kepercayaan diri berhasil dalam tugas-tugas menantang, membuat atribusi positif tentang keberhasilan masa sekarang dan akan datang, keyakinan mencapai tujuan dengan menyusun langkah mencapai keberhasilan dan ketika menghadapi kesulitan mampu bertahan dan bangkit kembali mencapai keberhasilan. *Psychological Capital* disusun berdasarkan teori Luthans (2007) terdiri dari 4 aspek, yaitu aspek optimis, resiliensi, harapan dan efikasi diri. Alat ukur menggunakan skala *psychological capital* dari Daniswara (2012) yang dimodifikasi sesuai kebutuhan penelitian dengan reliabilitas sebesar 0,822.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan peneliti untuk dipelajari, populasi bukan sekedar jumlah objek atau subjek yang dipelajari tetapi meliputi seluruh karakteristik sifat yang dimiliki subjek atau objek (Sugiyono, 2016). Populasi penelitian ini adalah karyawan Bank BRI Pekanbaru sebanyak 368 karyawan dari 16 kantor cabang Bank Bri Pekanbaru.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 3.1
Populasi Karyawan Bank BRI Pekanbaru

No	Nama Bank	Populasi
1.	BRI Kanwil	102
2.	BRI K.C Sudirman	43
3.	BRI K.C Nangka	29
4.	BRI K.C T. Tambusai	26
5.	BRI K.C Ahmad Yani	17
6.	BRI K.C Simpang 3	14
7.	BRI K.C Paus	13
8.	BRI K.C Juanda	15
9.	BRI K.C Sail	14
10.	BRI K.C Auri	12
11.	BRI K.C Rumbai	13
12.	BRI K.C Harapan Raya	14
13.	BRI K.C Panam	17
14.	BRI K.C Bukit Barisan	12
15.	BRI K.C Pasar Kodim	15
16.	BRI K.C Sigunggung	12
Jumlah		368

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2016). Agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan kepada populasi, maka sampel diambil secara representatif, artinya sampel haruslah mencerminkan dan bersifat mewakili populasi. Roscoe (dalam Sugiyono, 2016) mengatakan ukuran sampel yang layak dalam penelitian antara 30 hingga 500. Mengacu kepada pendapat Roscoe di atas, maka jumlah sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 150 orang.

Pada uji coba *try-out*, Azwar (2015) mengatakan bahwa secara tradisional, statistika menganggap bahwa jumlah sampel *try out* yang lebih



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dari 60 orang sudah cukup banyak atau 50% dari jumlah sampel penelitian.

Mengacu pada Azwar, maka sample *try-out* diambil sebanyak 75 orang.

3. Teknik sampling

Menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling* bersifat *probability sampling*. Sugiyono (2016) *proportionate stratified random sampling* adalah teknik yang digunakan apabila mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Teknik ini dianggap tepat dikarenakan terdapat jumlah populasi yang berbeda-beda di 16 kantor cabang Bank BRI Pekanbaru. Pengambilan jumlah sampel setiap kantor cabang diambil berdasarkan rumus slovin. Pengambilan sampel dilakukan secara acak tanpa memiliki kriteria khusus dari sampel penelitian.

Tabel 3.2
Sampel Karyawan Bank BRI Pekanbaru

No	Nama Bank	Populasi	Sampel
1.	BRI Kanwil	102	$141/368 \times 150 = 41$ orang
2.	BRI K.C Sudirman	43	$40/368 \times 150 = 17$ orang
3.	BRI K.C Nangka	29	$25/368 \times 150 = 12$ orang
4.	BRI K.C T. Tambusai	26	$26/368 \times 150 = 11$ orang
5.	BRI K.C Ahmad Yani	17	$17/368 \times 150 = 7$ orang
6.	BRI K.C Simpang 3	14	$16/368 \times 150 = 6$ orang
7.	BRI K.C Paus	13	$18/368 \times 150 = 5$ orang
8.	BRI K.C Juanda	15	$18/368 \times 150 = 6$ orang
9.	BRI K.C Sail	14	$17/368 \times 150 = 6$ orang
10.	BRI K.C Auri	12	$14/368 \times 150 = 5$ orang
11.	BRI K.C Rumbai	13	$14/368 \times 150 = 5$ orang
12.	BRI K.C Harapan Raya	14	$12/368 \times 150 = 6$ orang
13.	BRI K.C Panam	17	$14/368 \times 150 = 7$ orang
14.	BRI K.C Bukit Barisan	12	$18/368 \times 150 = 5$ orang
15.	BRI K.C Pasar Kodim	15	$15/368 \times 150 = 6$ orang
16.	BRI K.C Sigunggung	12	$12/368 \times 150 = 5$ orang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama Bank	Populasi	Sampel
Jumlah		368	150

E. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala psikologi. Bentuk skala yang digunakan adalah skala model *Likert* menetapkan 4 kategori jawaban yaitu SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), TS (Tidak Sesuai) dan STS (Sangat Tidak Sesuai). Skala terdiri dari dua kelompok pernyataan, yaitu *favorable* (mendukung) dan pernyataan *unfavorable* (tidak mendukung).

Skala Komitmen Organisasi

Skala yang digunakan merupakan skala komitmen organisasi dari Novianti (2011) yang dimodifikasi sesuai kebutuhan penelitian dengan reliabilitas sebesar 0,763. Skala ini mengacu pada *Commitment Scale Items (CSI)* oleh Allen & Meyer (1990). Skala ini memiliki tiga komponen yaitu afektif, kelanjutan, dan normatif berjumlah 24 item pilihan jawaban dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju menggunakan rentan 1 – 4.

Tabel 3.3
Blueprint Skala Komitmen Organisasi

No	Aspek	Indikator	Item		Total
			F	UF	
1.	Komitmen Afektif	Keterlibatan emosi, rasa kepemilikan,kebermaknaan organisasi, pengalaman yang memuaskan	1, 2, 3, 4, 5	6, 7, 8	8
2.	Komitmen Kelanjutan	Jaminan kualitas hidup, kebutuhan hidup, investasi	9, 11, 12, 14, 15, 16	10, 13	8
3.	Komitmen Normatif	Perasaan terhadap hak dan kewajiban tugas-tugas	17, 19, 21, 22, 24	18, 20, 23	8
Total					24



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Skala *Psychological Capital*

Skala yang digunakan merupakan skala *psychological capital* dari Daniswara (2012) yang dimodifikasi sesuai kebutuhan penelitian dengan reliabilitas sebesar 0,822. Skala ini mengacu *Psychological Capital Questionnaire (PCQ)* oleh Luthans, Youssef & Avolio, (2007). Skala disusun dengan model skala *likert* memiliki 24 item terdiri dari 4 komponen yaitu efikasi diri, harapan, resiliensi dan optimisme dengan pilihan jawaban sangat tidak setuju sampai sangat setuju rentan 1 – 4

Tabel 3.4
Blueprint Skala *Psychological Capital*

No	Aspek	Indikator	Item		Total
			F	UF	
1.	Efikasi Diri	Kepercayaan diri, kemampuan mengerahkan motivasi, kemampuan melakukan tindakan dalam tugas spesifik	1, 2, 3, 4, 5, 6		6
2.	Harapan	Proses berfikir, kemampuan menyusun strategi, persepsi control internal, energi positif	7, 8, 9, 10, 11, 12		6
3.	Resiliensi	Jiwa petualang, rasa ingin tahu, hasrat hidup yang lebih baik, pandangan positif terhadap orang lain	14, 15, 16, 17, 18	13	6
4.	Optimisme	Harapan baik, menikmati pertemanan, menatap masa depan, kejadian positif	19, 21, 22, 24	20, 23	6
			Total		24

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

F. Validitas Dan Reliabilitas

1. Uji Coba Alat Ukur

Skala penelitian dapat digunakan apabila telah dikatakan valid atau reliable berdasarkan statistic dengan melalui uji coba (*try out*) terlebih dahulu. Peneliti melaksanakan *try out* pada tanggal 4 Januari 2020 hingga 18 Januari 2021 pada karyawan bank BRI Pekanbaru yang tidak menjadi sample penelitian yang berjumlah 75 orang dengan menyebarkan skala menggunakan *google form* melalui media social responden.

2. Uji Validitas

Validitas adalah sejauh mana alat ukur dapat mengukur yang hendak kita ukur. Alat ukur dapat dikatakan memiliki validitas tinggi jika menghasilkan eror pengukuran yang kecil (Azwar, 2015). Alat ukur dianggap valid jika koefisien validitas berada di sekitar angka 0.50 diterima dan dianggap memuaskan, namun apabila koefisien validitas itu kurang dari pada 0.25 biasanya di anggap tidak valid.

3. Indeks Daya Beda Item

Indeks daya beda merupakan suatu cara yang digunakan untuk melihat validitas isi dan memeriksa masing-masing butir item. Analisis rasional ini dilakukan oleh pihak yang berkompeten untuk menganalisis skala tersebut. Langkah selanjutnya setelah melakukan pengujian validitas isi adalah memilih item yang memiliki daya beda item tertinggi.



Untuk mengetahui tingkat validitas alat ukur di analisis dengan bantuan program aplikasi *Statistical Packages for Social Science version 21 (SPSS 21) for windows*, dengan cara menghubungkan skor tiap butir dengan skor totalnya. Menurut Azwar (2015) apabila item yang memiliki indeks daya diskriminasi sama dengan atau lebih besar dari pada 0,30 jumlahnya melebihi item yang direncanakan untuk dijadikan skala, maka penelitian dapat memilih item-item yang memiliki indeks daya diskriminasi yang tinggi. Sebaliknya, apabila jumlah item yang lolos ternyata masih tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, peneliti dapat mempertimbangkan untuk menurunkan sedikit batas kriteria dari 0,30 menjadi 0,25 sehingga jumlah item yang digunakan dapat tercapai. Hal tersebut dilakukan untuk mengetahui kelayakan item sebagai alat ukur. Peneliti melakukan skoring pada data yang diperoleh dan kemudian melakukan uji validitas dan reliabilitas dengan bantuan program *Statistical Packages for Social Science version 21 (SPSS 21) for windows*.

Hasil uji validitas pada skala komitmen organisasi, hasil uji validitas menunjukkan 6 item gugur dengan koefisien korelasi $p < 0,25$. Sedangkan 18 item lainnya dinyatakan valid dengan koefisien korelasi berkisar antara 0,263 – 0,808. Rincian item valid dan gugur dapat dilihat pada tabel 3.5, sedangkan *blueprint* yang digunakan untuk penelitian dapat dilihat pada tabel 3.6

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 3.5
Blueprint Skala Komitmen Organisasi (Uji Coba Try-Out)

No	Aspek	Item				Total
		<i>F</i>	<i>Gugur</i>	<i>UF</i>	<i>Gugur</i>	
1.	Komitmen Afektif	1, 3, 4, 5	2	6, 7, 8		8
2.	Komitmen Kelanjutan	12, 14, 16	9, 11, 15	10, 13		8
3.	Komitmen Normatif	17, 21, 22, 24	19	20, 23	18	8
Total						24

Berdasarkan uji indeks daya beda item, maka disusun kembali *blueprint* pada skala komitmen organisasi untuk penelitian dengan menggunakan item valid pada hasil uji coba dengan membuang item yang gugur. Uraiannya dapat dilihat secara rinci pada tabel 3,6

Tabel 3.6
Blueprint Skala Komitmen Organisasi (Untuk Penelitian)

No	Aspek	Item		Total
		<i>F</i>	<i>UF</i>	
1.	Komitmen Afektif	1, 2, 3, 4	5, 6, 7	7
2.	Komitmen Kelanjutan	9, 11, 12	8, 10	5
3.	Komitmen Normatif	13, 15, 16, 18	14, 17	6
Total				18

Hasil uji validitas pada skala *psychological capital* menunjukkan 2 item yang dinyatakan gugur, Berdasarkan hasil uji coba, 24 item yang diujicobakan dengan koefisien $p < 0,25$. Item yang dinyatakan valid memiliki koefisien korelasi 0,292 – 0,874. Rincian item yang valid dapat dilihat pada tabel 3.7



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 3.7
Blueprint Skala Psychological Capital (Uji Coba Try-Out)

No	Aspek	Item				Total
		F	Gugur	UF	Gugur	
1.	Efikasi Diri	1,2,3, 4,5,6				6
2.	Harapan	7,8,9, 10,11,12				6
3.	Resiliensi	14,15,16,17, 18		13		6
4.	Optimisme	19,21,22	24	23	20	6
Total						24

Berdasarkan uji indeks daya beda item, maka disusun kembali *blueprint* pada skala *psychological capital* untuk penelitian dengan menggunakan item valid pada hasil uji coba. Uraiannya dapat dilihat secara rincian pada tabel 3,8

Tabel 3.8
Blueprint Skala Psychological Capital (Untuk penelitian)

No	Aspek	Item		Total
		F	UF	
1.	Efikasi Diri	1,2, 3,4,5,6	-	6 item
2.	Harapan	7,8,9,10,11,12	-	6 item
3.	Resiliensi	14,15,16, 17, 18	13	6 item
4.	Optimisme	19,20,21,	22	4 item
Total				22

4. Reliabilitas

Realibilitas adalah ketetapan atau konsistensi hasil ukur, yang memiliki makna kecermatan pengukuran. Realibilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitasnya (r_{xx}) yang angkanya berada dalam rentang dari 0



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sampai dengan 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya (Azwar, 2015).

Tabel 3.9
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Jumlah Item	Alpha Cronbach	Keterangan
Psychological Capital	22	0.938	Reliabilitas
Komitmen Organisasi	18	0.916	Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji realibilitas terhadap variabel *psychological capital* yang sudah divalidasi diperoleh koefisiensi realibilitas yang dilihat melalui *Alpha Cronbach* sebesar 0,938. Nilai koefisiensi ini dapat dikategorikan sangat tinggi mendekati angka 1. Hasil uji realibilitas terhadap variabel komitmen organisasi yang sudah divalidasi diperoleh koefisiensi reliabilitas yang dilihat melalui *Alpha Cronbach* sebesar 0,916. Nilai koefisiensi ini dapat dikategorikan tinggi mendekati angka 1

G. Teknik Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis korelasi parsial untuk mengetahui kekuatan hubungan antara korelasi kedua variabel dimana variabelnya dianggap berpengaruh dikendalikan atau dibuat tetap. Variabel yang diteliti adalah data interval maka teknik statistik yang digunakan adalah yaitu teknik korelasi *product moment* dari *pearson* (Sugiyono, 2016). Analisis ini dilakukan dengan bantuan aplikasi *Statistical Packages for Social Science version 21 (SPSS 21) for windows*



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil peneliti yang diperoleh, peneliti mendapat kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *psychological capital* dengan komitmen organisasi pada karyawan bank BRI Pekanbaru. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi *psychological capital* pada karyawan maka akan semakin tinggi komitmen organisasinya, begitu juga sebaliknya semakin rendah *psychological capital* pada karyawan maka akan semakin rendah komitmen organisasinya.

Hasil penelitian secara umum *psychological capital* dengan komitmen organisasi pada karyawan bank BRI berada pada kategori sedang, selain itu tidak terdapat perbedaan komitmen organisasi baik itu ditinjau dari jenis kelamin maupun usia.

B. Saran

1. Untuk subjek penelitian

Karyawan diharapkan mampu untuk mempertahankan komitmennya dan cenderung meningkatkan *psychological capital*. *Psychological capital* yang baik diperlukan untuk selalu mengembangkan modal positif agar komitmen organisasi juga turut meningkat guna keperluan efektivitas, meningkatnya kesadaran untuk lebih mencintai organisasi, tercapainya pelayanan prima perbankan dan sumber daya manusia berkualitas guna bertahan di dunia kompetitif perbankan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2 Untuk peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik memilih topik dengan variabel yang sama, disarankan kepada peneliti untuk memperhatikan faktor lain digunakan sebagai variabel bebas yang diduga berperan dan memiliki peran dalam mempengaruhi komitmen organisasi. Saran bagi peneliti yang akan melakukan penelitian ini diharapkan mampu menyeimbangkan jumlah sample pada usia dewasa awal dan dewasa madya agar mendapatkan hasil yang lebih signifikan.

3 Untuk perusahaan

Peneliti menyarankan agar penelitian ini dijadikan sumber informasi mengenai peran dari *psychological capital* pada organisasi maupun perusahaan, sehingga organisasi/perusahaan bisa lebih memperhatikan persoalan peningkatan *psychological capital* yang akan berdampak pada peningkatan komitmen organisasi. Komitmen organisasi sangat diperlukan mengingat banyak karyawan akan lebih berupaya melakukan usaha untuk tujuan organisasi dan lebih bertahan di tempat kerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Iqra. Omar, Rozeyta & Rashid, Yahya. (2013). Effect of personality on organizational commitment and employees' performance: Empirical evidence from banking sector of Pakistan. *World Applied Sciences Journal*, Vol 27 No 1.
- Adnan, Bayu Rizky. & Prihatsanti, Unika. (2017). Hubungan Antara *Psychological Capital* Dengan Komitmen Organisasi Pada Mahasiswa Undip. *Jurnal Empati*, Vol 6 No 4.
- Afrilyan, Bram. (2017). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi PT. Wahana Meta Riau di Pekanbaru. *JOM Fekon*, Vol. 4 No. 1.
- Avey, James B. (2014). The Left Side of Psychological Capital. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, *Journal of Leadership & Organizational Studies* Vol 21 No 2.
- Azwar, Saifuddin. (2015). *Dasar-dasar Psikometri*. Jogjakarta: Pustaka Belajar.
- Cavus, Mustafa Fedai & Gokcen, Ayse. (2015). Psychological Capital: Definition, Components and Effects. *British Journal of Education, Society & Behavioural Science*, Vol 5 No 3.
- Cendrawati, Mega Ayu. (2018). *Psychological Capital* dan Kineja pada Pekerja Penyandang Disabilitas Usaha Kecil dan Menengah (UKM) di Yogyakarta. *Skripsi*. Fakultas Psikologi & Ilmu Sosial Budaya. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Coetzee, Melinda. (2005). *Employee commitment*. University of Pretoria etd. <https://repository.up.ac.za/bitstream/handle/2263/23942/05chapter5.pdf?sequence=6&isAllowed=y>. Diakses pada Maret 2020.
- Darmawan, Haji Didit. (2013). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Daniswara, Aditya. (2012). Hubungan Antara *Psychological Capital* dengan *Work Engagement* pada Perawat. (*Skripsi*). Fakultas Psikologi Universitas Indonesia
- Elayanti, Wiwit., Widjajani, Susi. & Budiyanto. (2019). Pengaruh karakteristik personal dan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasional Perawat. *Jurnal Maksipreuner*, Vol 8 No 2.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Efbarian, Akbar. Tavakoli, Samira & Abzari, Mehdi. (2012). The relationship between psychological capital and organizational commitment. *African Journal of Business Management Vol. 6 No 14*.
- Fahrial. (2018). Peranan Bank dalam Pembangunan Ekonomi Nasional. *Ensiklopedia of Journal, Vol 1 No. 1*.
- Fikrouk, Umar. (2018). Excellent customer service dalam bidang perbankan. *Jurnal Admisi & Bisnis, Vol 18 No. 2*.
- Gojuan, Zheng. & Jingzhou, Pan. (2008). *On Psychological Capital Intervention in the HRM of Contemporary Enterprises 1*. China: Hebei University of Economics and Business
- Harianto, Agung. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Afektif Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediator Di Hotel X. *Jurnal Kinerja Volume 20, No.2, Th. 2016*.
- Hmieleski, Keith M. & Carr, Jon C. (2007). The relationship between entrepreneur psychological capital and well-being. *Frontiers of Entrepreneurship Research , 1-2; Vol.27 No.5*.
- Iswanto, Yun, (2004). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Pusat Penerbitan Universitas Terbuka.
- Julianti, Annisa. & Dewayani, Kristiana. (2015). Pengaruh *Psychological Capital* terhadap Komitmen Organisasi dan Perilaku Kewargaorganisasian pada Karyawan. *Jurnal Psikologi Vol 8 No 2*.
- Kalkavan & Katrinli. (2014). The Effect Of Managerial Coaching Behavior On The Employees Perception Of Job Satisfaction, Organizational Commitment And Job Performance: Case Study On Insurance Industry In Turkey. *Procedia-Social and Behavior Science*
- Lambert, Eric & Hogan, Nancy. (2008). The Importance of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Shaping Turn over Intent A Test of a Causal Model. *Criminal Justice Review, Vol 34 No 1*.
- Lather & Simran Kaur (2015). Psychological Capital as Predictor of Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior. *The International Journal of Indian Psychology. Volume 2, Issue 4*



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Lorenz, Timo. Beer, Clemens. Putz, Jan. & Heinitz, Kathrin. (2016). Measuring psychological capital: construction and validation of the compound pycap scale (cpc-12). *Journal plos one*, Vol 11 No 4.
- Luthans, Fred. Youssef Carolyn M. & Avolio Bruce J. (2007). *Psychological Capital: Developing The Human Competitive Edge*. New York: Oxford University Press.
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational behaviour: an evidence-based approach 12th edition*. New York: McGraw-Hill.
- Megawati, Yenli. (2006). Penilaian Kualitas Pendidikan terhadap Tingkat Kepentingan dan Kepuasan Mahasiswa/i di Universitas Tarumanagara Fakultas Ekonomi Program Sarjana di Jakarta Tahun 2006, *Business & Management Journal Bunda Mulia*, Vol. 3 No. 1
- Meyer, Jhon P. & Allen, Natalie J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, Vol 63 No 1.
- Meyer, Jhon P. & Allen, Natalie J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, Vol 1, No 1.
- Meyer Jhon P & Allen Natalie J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application Advance Topics in Organizational Behavior*. USA: Sage Publication, Inc.
- Mikko, Michael. (2012). Hubungan antara *psychological capital* dan komitmen organisasi pada perawat. *Skripsi*. Jakarta: Universitas Indonesia
- Mowday, Richard. Steers, Richard. & Porter, Lyman. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior Vol. 14*
- Newman, Alexander. Ucbasaran, Deniz. & Zhu, Fei (2014). Psychological capital: A review and synthesis. *Journal of Organizational Behavior Vol 3*.
- Novianti, Puri. (2011). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Yayasan X. Skripsi Sarjana Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- O'Reilly, Charles. (1989). Corporations, culture and commitment: motivation and social control in organizations. *Journal California Management Review Vol 31*.
- Page, Kathryn. (2004). Subjective Wellbeing in the Workplace. *Thesis*. School of Psychology Faculty of Health and Behavioural Sciences Deakin University
- Prasetyorini, Retno. (2003). Pelayanan Prima (Bahan Ajar). Jawa Tengah, Temanggung: SMK YP "17" VI.
- Peterson, Christoper. & Seligman, Martin. (2004). *Character Strengths and Virtues, A Handbook and Classification*. American Psychological Association.
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saputra, Ngurah Agung. (2015). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Aditya Beach Resort Lovina Singaraja Tahun 2014. *Jurnal Vol 5 No 1*.
- Scooter, Van James (2000). Relationship of Task Perfoemance and Contextual Performance With Turnover, Job Satisfaction, and Affective Commitment, *Human Resource Management Review, 10 No. 1*.
- Shahnawaz, Mohammad Ghazi., & Jafri, Mohammad Hasan. (2009). Psychological capital as predictors of organizational commitement and organizational citizenship behavior. *Journal of the indian academy of applied psychology, Vol 35*.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susiawan, Susilo. & Abdul Muhid. (2015). Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Psikologi Indonesia Vol. 4, No. 03*
- Sutrisno, Edy (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan kesembilan*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tumigolung. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri Di Manado. *Jurnal EMBA*. Vol . 7 No . 3 Juli 2019

Umam, Khaerul. (2012). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.

Valle, Michael. Scott, Huebner. & Suldo, Shannon. (2004). Further evaluation of the children's hope scale. *Journal of psychoducational Assesment Vol 22 No 4*.

Yhdiz, Ebru. (2018). A Case Study on Relationships Between Psychological Capital, Personality and Organizational Commitment. *International Journal of Business Administration Vol 9 No 2*.



LAMPIRAN

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



LAMPIRAN A
LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR SKALA *PSYCHOLOGICAL CAPITAL*

A. Definisi operasional

Psychological capital adalah keadaan psikologis positif karyawan yang mengalami perkembangan untuk mengarahkan karyawan ke arah lebih baik, perkembangan positif ditandai dengan adanya kepercayaan diri berhasil dalam tugas-tugas menantang, membuat atribusi positif tentang keberhasilan masa sekarang dan akan datang, keyakinan mencapai tujuan dengan menyusun langkah mencapai keberhasilan dan ketika menghadapi kesulitan mampu bertahan dan bangkit kembali mencapai keberhasilan. *Psychological Capital* disusun berdasarkan teori Luthans (2007) yang terdiri dari empat aspek, yaitu

1. Optimis

Individu bersyukur setiap perubahan yang terjadi, mampu berpikir positif terhadap sesuatu yang dapat menjadi masa depan, serta memiliki motivasi yang tinggi, mampu melihat kesempatan yang tersedia dan fokus untuk mendapatkannya

2. Resiliensi

Resiliensi didefinisikan sebagai kemampuan psikologis seseorang untuk bertahan dan bahkan bangkit dari kesulitan, ketidakpastian, konflik, kegagalan, bahkan peningkatan tanggung jawab.

3. Harapan

Harapan mempunyai kontribusi dalam menentukan tujuan dan keinginan untuk mencapai tujuan tersebut, disertai dengan rencana atau strategi yang dilakukan untuk mencapai tujuan itu sendiri.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Efikasi diri.

Efikasi diri adalah kepercayaan diri individu terhadap kemampuannya untuk mengerahkan motivasi, sumber daya kognitif, atau tindakan yang perlu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan sukses

B. Skala yang Digunakan: Skala *psychological capital*

(-) Adaptasi (-) Terjemahan (√) Modifikasi

C. Jumlah Item : 24 item

D. Jenis Format dan Respon: Kesesuaian (*Rating*) dan model Likert

E. Petunjuk

Pada bagian ini, Saya mohon kepada Bapak/Ibu untuk memberi penilaian pada setiap pernyataan di dalam skala ini. Skala ini bertujuan untuk mengetahui aspek dalam *psychological capital* yang meliputi *self efficacy*, optimis, *hope*, resiliensi. Bapak/Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan (item) dengan indikator yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternative jawaban yang disediakan: relevan (R), kurang relevan (KR), atau tidak relevan (TR), untuk jawaban yang dipilih, mohon Bapak/Ibu memberi tanda ceklis (√) pada kolom yang disediakan.

Contoh cara menjawab

Item: Saya menerima diri Saya apa adanya (*favorable*)

R	KR	TR
()	()	()

Jika Bapak/Ibu menilai item tersebut relevan dengan indikator, maka Bapak/Ibu memberi tanda ceklis (√) pada kolom R. Demikian seterusnya untuk semua item yang tersedia.



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Aspek	Indikator	No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			Ket
				R	KR	TR	
<p><i>Self-efficacy</i> Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah. b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.</p>	Keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam mengarahkan segala usaha agar berhasil dan sukses dalam melaksanakan tugas yang di hadapinya	1.	Saya berusaha untuk menemukan solusi dari masalah yang muncul dalam bekerja (F)				
		2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik (F)				
		3.	Saya mampu memberikan kontribusi berupa pendapat dalam diskusi kerja (F)				
		4.	Saya dapat memberikan ide-ide baru dalam penetapan target kerja (F)				
		5.	Saya dapat memberikan solusi untuk setiap masalah yang muncul (F)				
		6.	Saya mampu menyampaikan informasi kepada rekan-rekan kerja saya (F)				
	Hasrat atau keinginan yang disertai dengan pengharapan akan pemenuhan dari hasrat atau keinginan tersebut	7.	Jika saya menghadapi masalah dalam pekerjaan, saya memiliki berbagai alternatif untuk menyelesaikannya (F)				
		8.	Saya merasa memiliki peluang dalam peningkatan karir kerja (F)				
		9.	Terdapat berbagai solusi dibalik setiap masalah (F)				
		10.	Saya merasa sukses dalam bekerja (F)				
		11.	Saya mendapatkan peningkatan dalam mencapai target kerja (F)				
		12.	Saya merasa sudah mencapai target kerja pribadi (F)				
	Individu dapat bertahan dan bangkit kembali dari pengalaman yang negatif dan dapat beradaptasi dengan adanya perubahan stres yang di hadapi	13.	Ketika saya mengalami masalah di tempat kerja, saya sulit menyelesaikannya (UF)				
		14.	Saya biasa mengatasi masalah dalam pekerjaan dengan berbagai cara (F)				
		15.	Saya dapat mengerjakan pekerjaan saya walaupun terasa sulit (F)				
		16.	Saya tidak menghiraukan hal-hal yang menghambat saya dalam berkerja (F)				
		17.	Saya mampu berkerja dengan baik meskipun suasana tempat kerja sedang tidak bagus (F)				
		18.	Saya mampu mengerjakan berbagai tugas sekaligus (F)				



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Individu menyukai setiap perubahan yang terjadi, mampu berpikir positif terhadap sesuatu yang akan menjadi masa depan, serta memiliki motivasi yang tinggi dan mampu melihat kesempatan	19.	Saya merasa pekerjaan saya adalah yang terbaik buat saya (F)				
	20.	Saya merasa gagal dalam bekerja di tempat kerja saya (UF)				
	21.	Saya merasa yakin dengan kemampuan saya dalam bekerja (F)				
	22.	Saya menilai bahwa pekerjaan saya sekarang akan menjamin kehidupan saya di masa yang akan datang (F)				
	23.	Di dalam pekerjaan saya tidak pernah berhasil (UF)				
	24.	Dalam menjalani pekerjaan ini saya memiliki prinsip “ada hikmah dibalik setiap masalah”(F)				

Catatan:

1. Isi (kesesuaian dengan indikator)

Sesuai.....
.....

2. Bahasa

Jelas.....
.....

3. Jumlah *item*

Cukup.....
.....

Pekanbaru, 17 Desember 2020

Validator

UIN SUSKA RIAU

Rita Susanti S.Psi, M.Psi

NIP.198410112011012016



LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR SKALA KOMITMEN ORGANISASI

A Definisi operasional

Komitmen organisasi adalah perasaan keterikatan karyawan terhadap organisasi ditandai dengan karyawan menunjukkan partisipasi aktif dalam melakukan kegiatan, kerelaan melakukan berbagai usaha karyawan mencapai tujuan dan memiliki keinginan terus bertahan menjadi bagian dari organisasi. Komitmen Organisasi disusun berdasarkan teori Allen dan Mayer (1991) yang terdiri atas tiga aspek yaitu :

Aspek afektif

Komitmen afektif berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi

2. Aspek normatif

Karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi berupaya untuk terus menjadi anggota organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut.

Aspek kelanjutan

Pada dimensi ini anggota organisasi memiliki kesadaran bahwa ia akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Seorang karyawan dengan komitmen kelanjutan yang tinggi berupaya terus bertahan dalam organisasi karena karyawan tersebut memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut

B Skala yang Digunakan : Skala komitmen organisasi

(-) Adaptasi (-) Terjemahan (√) Modifikasi

C Jumlah Item : 24 item

D Jenis Format dan Respon: Kesesuaian (*Rating*) dan model Likert

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

E. Petunjuk

Pada bagian ini, Saya mohon kepada Bapak/Ibu untuk memberi penilaian pada setiap pernyataan di dalam skala ini. Skala ini bertujuan untuk mengetahui aspek dalam psychological capital yang meliputi *self efficacy*, optimis, *hope*, resiliensi. Bapak/Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan (item) dengan indicator yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternative jawaban yang disediakan: relevan (R), kurang relevan (KR), atau tidak relevan (TR), untuk jawaban yang dipilih, mohon Bapak/Ibu memberi tanda ceklis (√) pada kolom yang disediakan.

Contoh cara menjawab

Item: Saya menerima diri Saya apa adanya (*favorable*)

R	KR	TR
()	()	()

Jika Bapak/Ibu menilai item tersebut relevan dengan indikator, maka Bapak/Ibu memberi tanda ceklis (√) pada kolom R. Demikian seterusnya untuk semua item yang tersedia.



Aspek

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Aspek	Indikator	No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			Ket
				R	KR	TR	
Komitmen Afektif Hak Cipta Diindungi Undang-Undang a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah. b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.	Keterlibatan emosi, rasa kepemilikan, kebermaknaan organisasi, pengalaman yang memuaskan	1.	Saya senang untuk menghabiskan sisa karir saya disini (F)				
		2.	Saya senang mendiskusikan tempat kerja saya dengan orang lain (F)				
		3.	Saya merasa dapat dengan mudah bekerja di tempat kerja ini, semudah saya berkarir di tempat kerja saya (F)				
		4.	Saya merasa bahwa masalah di tempat kerja ini adalah masalah saya juga(F)				
		5.	Tempat kerja saya sangat berarti bagi hidup saya (F)				
		6.	Saya merasa bukan bagian dari keluarga besar tempat kerja saya (UF)				
		7.	Saya merasa tidak terikat secara emosional terhadap tempat kerja saya (UF)				
		8.	Saya tidak merasa bahwa tempat kerja saya adalah bagian dari hidup saya (UF)				
Komitmen Kognitif Hak Cipta Diindungi Undang-Undang a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah. b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.	Jaminan kualitas hidup, benefit, kebutuhan hidup, investasi	9.	Berat bagi saya untuk keluar dari tempat kerja, meskipun saya menginginkannya (F)				
		10.	Saya tidak takut dengan apa yang mungkin terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan ini, tanpa memiliki pekerjaan lain (UF)				
		11.	Hidup saya akan kacau secara materi jika sekarang saya keluar dari tempat kerja (F)				
		12.	Bekerja di tempat kerja saya merupakan kebutuhan hidup saya (F)				
		13.	Saya tidak merasa rugi jika sekarang saya berhenti bekerja dari tempat kerja (UF)				
		14.	Saya merasa tidak memiliki alternative pekerjaan lain untuk dapat meninggalkan tempat kerja saya (F)				
		15.	Saya masih bekerja di tempat kerja ini karena memang membutuhkan uang (F)				
		16.	Saya merasa mendapat banyak manfaat di tempat kerja saya, untuk itu saya masih bekerja di sini (F)				



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Perasaan terhadap tugas-tugas, hak dan kewajiban stres yang di hadapi	17.	Menurut saya, meninggalkan pekerjaan ini adalah suatu hal yang tidak sesuai dengan nilai-nilai yang saya yakini (F)				
	18.	Saat ini saya sangat sering melihat orang yang berpindah-pindah kerja dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain (UF)				
	19.	Jika saya mendapat tawaran bekerja yang lebih baik di tempat kerja lain, saya merasa bersalah jika meninggalkan tempat kerja saya (F)				
	20.	Saya tidak memiliki kewajiban untuk menetap di tempat kerja (UF)				
	21.	Saya memiliki keyakinan untuk tetap setia pada satu tempat kerja (F)				
	22.	Saya meyakini kesetiaan pada satu tempat kerja adalah hal yang penting, oleh karena itu saya masih bekerja di sini (F)				
	23.	Saya tidak ingin lagi menjadi karyawan atau karyawan di tempat kerja saya (UF)				
	24.	Menetap di suatu tempat kerja selama bisa bekerja adalah sesuatu yang sangat baik (UF)				

Catatan:

- 1. Isi (kesesuaian dengan indikator)
 Sesuai.....
- 2. Bahasa
 Jelas.....
- 3. Jumlah *item*
 Cukup.....

Pekanbaru, 17 Desember 2020

Validator

Rita Susanti S.Psi, M.Psi

NIP.198410112011012016



LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR SKALA *PSYCHOLOGICAL CAPITAL*

A. Definisi operasional

Psychological capital adalah keadaan psikologis positif karyawan yang mengalami perkembangan untuk mengarahkan karyawan ke arah lebih baik, perkembangan positif ditandai dengan adanya kepercayaan diri berhasil dalam tugas-tugas menantang, membuat atribusi positif tentang keberhasilan masa sekarang dan akan datang, keyakinan mencapai tujuan dengan menyusun langkah mencapai keberhasilan dan ketika menghadapi kesulitan mampu bertahan dan bangkit kembali mencapai keberhasilan. *Psychological Capital* disusun berdasarkan teori Luthans (2007) yang terdiri dari empat aspek, yaitu

5. Optimis

Individu bersyukur setiap perubahan yang terjadi, mampu berpikir positif terhadap sesuatu yang dapat menjadi masa depan, serta memiliki motivasi yang tinggi, mampu melihat kesempatan yang tersedia dan fokus untuk mendapatkannya

6. Resiliensi

Resiliensi didefinisikan sebagai kemampuan psikologis seseorang untuk bertahan dan bahkan bangkit dari kesulitan, ketidakpastian, konflik, kegagalan, bahkan peningkatan tanggung jawab.

7. Harapan

Harapan mempunyai kontribusi dalam menentukan tujuan dan keinginan untuk mencapai tujuan tersebut, disertai dengan rencana atau strategi yang dilakukan untuk mencapai tujuan itu sendiri.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

8 Efikasi diri.

Efikasi diri adalah kepercayaan diri individu terhadap kemampuannya untuk mengerahkan motivasi, sumber daya kognitif, atau tindakan yang perlu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan sukses

B. Skala yang Digunakan: Skala *psychological capital*

(-) Adaptasi (-) Terjemahan (✓) Modifikasi

C. Jumlah Item : 24 item

D. Jenis Format dan Respon: Kesesuaian (*Rating*) dan model Likert

E. Petunjuk

Pada bagian ini, Saya mohon kepada Bapak/Ibu untuk memberi penilaian pada setiap pernyataan di dalam skala ini. Skala ini bertujuan untuk mengetahui aspek dalam *psychological capital* yang meliputi *self efficacy*, optimis, *hope*, resiliensi. Bapak/Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan (item) dengan indikator yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternative jawaban yang disediakan: relevan (R), kurang relevan (KR), atau tidak relevan (TR), untuk jawaban yang dipilih, mohon Bapak/Ibu memberi tanda ceklis (✓) pada kolom yang disediakan.

Contoh cara menjawab

Item: Saya menerima diri Saya apa adanya (*favorable*)

R	KR	TR
()	()	()

Jika Bapak/Ibu menilai item tersebut relevan dengan indikator, maka Bapak/Ibu memberi tanda ceklis (✓) pada kolom R. Demikian seterusnya untuk semua item yang tersedia.



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Aspek	Indikator	No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			Ket	
				R	KR	TR		
<p><i>Self-efficacy</i></p> <p>Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang</p> <p>Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:</p> <p>a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan</p> <p>b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.</p> <p><i>Hope</i></p> <p>Hasrat atau keinginan yang disertai dengan pengharapan akan pemenuhan dari hasrat atau keinginan tersebut</p> <p><i>Resiliency</i></p> <p>Individu dapat bertahan dan bangkit kembali dari pengalaman yang negatif dan dapat beradaptasi dengan adanya perubahan stres yang di hadapi</p>	<p>Keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam mengarahkan segala usaha agar berhasil dan sukses dalam melaksanakan tugas yang di hadapinya</p>	1.	Saya berusaha untuk menemukan solusi dari masalah yang muncul dalam bekerja (F)					
		2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik (F)					
		3.	Saya mampu memberikan kontribusi berupa pendapat dalam diskusi kerja (F)					
		4.	Saya dapat memberikan ide-ide baru dalam penetapan target kerja (F)					
		5.	Saya dapat memberikan solusi untuk setiap masalah yang muncul (F)					
		6.	Saya mampu menyampaikan informasi kepada rekan-rekan kerja saya (F)					
	<p>Hasrat atau keinginan yang disertai dengan pengharapan akan pemenuhan dari hasrat atau keinginan tersebut</p>		7.	Jika saya menghadapi masalah dalam pekerjaan, saya memiliki berbagai alternatif untuk menyelesaikannya (F)				
			8.	Saya merasa memiliki peluang dalam peningkatan karir kerja (F)				
			9.	Terdapat berbagai solusi dibalik setiap masalah (F)				
			10.	Saya merasa sukses dalam bekerja (F)				
			11.	Saya mendapatkan peningkatan dalam mencapai target kerja (F)				
			12.	Saya merasa sudah mencapai target kerja pribadi (F)				
	<p>Individu dapat bertahan dan bangkit kembali dari pengalaman yang negatif dan dapat beradaptasi dengan adanya perubahan stres yang di hadapi</p>		13.	Ketika saya mengalami masalah di tempat kerja, saya sulit menyelesaikannya (UF)				
			14.	Saya biasa mengatasi masalah dalam pekerjaan dengan berbagai cara (F)				
			15.	Saya dapat mengerjakan pekerjaan saya walaupun terasa sulit (F)				
			16.	Saya tidak menghiraukan hal-hal yang menghambat saya dalam berkerja (F)				
			17.	Saya mampu berkerja dengan baik meskipun suasana tempat kerja sedang tidak bagus (F)				
			18.	Saya mampu mengerjakan berbagai tugas sekaligus (F)				



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dianggap mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Individu menyukai setiap perubahan yang terjadi, mampu berpikir positif terhadap sesuatu yang akan menjadi masa depan, serta memiliki motivasi yang tinggi dan mampu melihat kesempatan	19.	Saya merasa pekerjaan saya adalah yang terbaik buat saya (F)				
	20.	Saya merasa gagal dalam bekerja di tempat kerja saya (UF)				
	21.	Saya merasa yakin dengan kemampuan saya dalam bekerja (F)				
	22.	Saya menilai bahwa pekerjaan saya sekarang akan menjamin kehidupan saya di masa yang akan datang (F)				
	23.	Di dalam pekerjaan saya tidak pernah berhasil (UF)				
	24.	Dalam menjalani pekerjaan ini saya memiliki prinsip “ada hikmah dibalik setiap masalah”(F)				

Catatan:

1. Isi (kesesuaian dengan indikator)

Sesuai.....

2. Bahasa

Jelas.....

3. Jumlah *item*

Cukup.....

Pekanbaru, 24 November 2020

Validator

Ami Widyastuti M.Psi

NIP. 19820306 200901 2 006



LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR SKALA KOMITMEN ORGANISASI

A. Definisi operasional

Komitmen organisasi adalah perasaan keterikatan karyawan terhadap organisasi ditandai dengan karyawan menunjukkan partisipasi aktif dalam melakukan kegiatan, kerelaan melakukan berbagai usaha karyawan mencapai tujuan dan memiliki keinginan terus bertahan menjadi bagian dari organisasi. Komitmen Organisasi disusun berdasarkan teori Allen dan Mayer (1991) yang terdiri atas tiga aspek yaitu :

1. Aspek afektif

Komitmen afektif berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi

2. Aspek normatif

Karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi berupaya untuk terus menjadi anggota organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut.

3. Aspek kelanjutan

Pada dimensi ini anggota organisasi memiliki kesadaran bahwa ia akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Seorang karyawan dengan komitmen kelanjutan yang tinggi berupaya terus bertahan dalam organisasi karena karyawan tersebut memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut

B. Skala yang Digunakan : Skala komitmen organisasi

(-) Adaptasi (-) Terjemahan (√) Modifikasi

C. Jumlah Item : 24 item

D. Jenis Format dan Respon: Kesesuaian (*Rating*) dan model Likert

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Petunjuk

Pada bagian ini, Saya mohon kepada Bapak/Ibu untuk memberi penilaian pada setiap pernyataan di dalam skala ini. Skala ini bertujuan untuk mengetahui aspek dalam psychological capital yang meliputi *self efficacy*, optimis, *hope*, resiliensi. Bapak/Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan (item) dengan indicator yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternative jawaban yang disediakan: relevan (R), kurang relevan (KR), atau tidak relevan (TR), untuk jawaban yang dipilih, mohon Bapak/Ibu memberi tanda ceklis (√) pada kolom yang disediakan.

Contoh cara menjawab

Item: Saya menerima diri Saya apa adanya (*favorable*)

R	KR	TR
()	()	()

Jika Bapak/Ibu menilai item tersebut relevan dengan indikator, maka Bapak/Ibu memberi tanda ceklis (√) pada kolom R. Demikian seterusnya untuk semua item yang tersedia.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Aspek	Indikator	No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			Ket
				R	KR	TR	
Komitmen Afektif Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah. b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.	Keterlibatan emosi, rasa kepemilikan, kebermaknaan organisasi, pengalaman yang memuaskan	1.	Saya senang untuk menghabiskan sisa karir saya disini (F)				
		2.	Saya senang mendiskusikan tempat kerja saya dengan orang lain (F)				
		3.	Saya merasa dapat dengan mudah bekerja di tempat kerja ini, semudah saya berkarir di tempat kerja saya (F)				
		4.	Saya merasa bahwa masalah di tempat kerja ini adalah masalah saya juga(F)				
		5.	Tempat kerja saya sangat berarti bagi hidup saya (F)				
		6.	Saya merasa bukan bagian dari keluarga besar tempat kerja saya (UF)				
		7.	Saya merasa tidak terikat secara emosional terhadap tempat kerja saya (UF)				
		8.	Saya tidak merasa bahwa tempat kerja saya adalah bagian dari hidup saya (UF)				
Komitmen Kognitif Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah. b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.	Jaminan kualitas hidup, benefit, kebutuhan hidup, investasi	9.	Berat bagi saya untuk keluar dari tempat kerja, meskipun saya menginginkannya (F)				
		10.	Saya tidak takut dengan apa yang mungkin terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan ini, tanpa memiliki pekerjaan lain (UF)				
		11.	Hidup saya akan kacau secara materi jika sekarang saya keluar dari tempat kerja (F)				
		12.	Bekerja di tempat kerja saya merupakan kebutuhan hidup saya (F)				
		13.	Saya tidak merasa rugi jika sekarang saya berhenti bekerja dari tempat kerja (UF)				
		14.	Saya merasa tidak memiliki alternative pekerjaan lain untuk dapat meninggalkan tempat kerja saya (F)				
		15.	Saya masih bekerja di tempat kerja ini karena memang membutuhkan uang (F)				
		16.	Saya merasa mendapat banyak manfaat di tempat kerja saya, untuk itu saya masih bekerja di sini (F)				



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Perasaan terhadap tugas-tugas, hak dan kewajiban stres yang di hadapi	17.	Menurut saya, meninggalkan pekerjaan ini adalah suatu hal yang tidak sesuai dengan nilai-nilai yang saya yakini (F)				
	18.	Saat ini saya sangat sering melihat orang yang berpindah-pindah kerja dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain (UF)				
	19.	Jika saya mendapat tawaran bekerja yang lebih baik di tempat kerja lain, saya merasa bersalah jika meninggalkan tempat kerja saya (F)				
	20.	Saya tidak memiliki kewajiban untuk menetap di tempat kerja (UF)				
	21.	Saya memiliki keyakinan untuk tetap setia pada satu tempat kerja (F)				
	22.	Saya meyakini kesetiaan pada satu tempat kerja adalah hal yang penting, oleh karena itu saya masih bekerja di sini (F)				
	23.	Saya tidak ingin lagi menjadi karyawan atau karyawan di tempat kerja saya (UF)				
	24.	Menetap di suatu tempat kerja selama bisa bekerja adalah sesuatu yang sangat baik (UF)				

Catatan:

1. Isi (kesesuaian dengan indikator)

Sesuai.....

2. Bahasa

Jelas.....

3. Jumlah *item*

Cukup.....

Pekanbaru, 24 November 2020

Validator

Ami Widyastuti M.Psi

NIP. 19820306 200901 2 006



LAMPIRAN B SKALA TRYOUT

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



SKALA PSYCHOLOGICAL CAPITAL

Nama :
Jenis Kelamin :
Usia :

Petunjuk Pengisian Skala

Baca dan pahami baik-baik setiap pernyataan. Anda diminta untuk mencentang jawaban dari pernyataan dibawah yang sesuai dengan diri anda, dengan cara memberi tanda ceklist (√) di dalam kolom pilihan jawaban yang telah disediakan. Adapun jawaban yang telah disediakan dengan pilihan sebagai berikut :

SS : Sangat Sesuai
S : Sesuai
TS : Tidak Sesuai
STS : Sangat Tidak Sesuai

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya berusaha untuk menemukan solusi dari masalah yang muncul dalam bekerja				
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik				
3.	Saya mampu memberikan kontribusi berupa pendapat dalam diskusi kerja				
4.	Saya dapat memberikan ide-ide baru dalam penetapan target kerja				
5.	Saya dapat memberikan solusi untuk setiap masalah yang muncul				
6.	Saya mampu menyampaikan informasi kepada rekan-rekan kerja saya				
7.	Jika saya menghadapi masalah dalam pekerjaan, saya memiliki berbagai alternatif untuk menyelesaikannya				
8.	Saya merasa memiliki peluang dalam peningkatan karir kerja				
9.	Terdapat berbagai solusi dibalik setiap masalah				
10.	Saya merasa sukses dalam bekerja				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1	Saya mendapatkan peningkatan dalam mencapai target kerja				
2	Saya merasa sudah mencapai target kerja pribadi				
3	Ketika saya mengalami masalah di tempat kerja, saya sulit menyelesaikannya				
4	Saya biasa mengatasi masalah dalam pekerjaan dengan berbagai cara				
5	Saya dapat mengerjakan pekerjaan saya walaupun terasa sulit				
6	Saya tidak menghiraukan hal-hal yang menghambat saya dalam berkerja				
7	Saya mampu berkerja dengan baik meskipun suasana tempat kerja sedang tidak bagus				
8	Saya mampu mengerjakan berbagai tugas sekaligus				
9	Saya merasa pekerjaan saya adalah yang terbaik buat saya				
10	Saya merasa gagal dalam berkerja di tempat kerja saya				
11	Saya merasa yakin dengan kemampuan saya dalam Bekerja				
12	Saya menilai bahwa pekerjaan saya sekarang akan menjamin kehidupan saya di masa yang akan datang				
13	Di dalam pekerjaan saya tidak pernah berhasil				
14	Dalam menjalani pekerjaan ini saya memiliki prinsip “ada hikmah dibalik setiap masalah”				

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LAMPIRAN

SKALA KOMITMEN ORGANISASI

Nama :

Jenis Kelamin :

Usia :

Petunjuk Pengisian Skala

Baca dan pahami baik-baik setiap pernyataan. Anda diminta untuk mencentang jawaban dari pernyataan dibawah yang sesuai dengan diri anda, dengan cara memberi tanda ceklist (√) di dalam kolom pilihan jawaban yang telah disediakan. Adapun jawaban yang telah disediakan dengan pilihan sebagai berikut :

SS : Sangat Sesuai

S : Sesuai

TS : Tidak Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya senang untuk menghabiskan sisa karir saya disini				
2.	Saya senang mendiskusikan tempat kerja saya dengan orang lain				
3.	Saya merasa dapat dengan mudah bekerja di tempat kerja ini, semudah saya berkarir di tempat kerja saya				
4.	Saya merasa bahwa masalah di tempat kerja ini adalah masalah saya juga				
5.	Tempat kerja saya sangat berarti bagi hidup saya				
6.	Saya merasa bukan bagian dari keluarga besar tempat kerja saya				
7.	Saya merasa tidak terikat secara emosional terhadap tempat kerja saya				
8.	Saya tidak merasa bahwa tempat kerja saya adalah bagian dari hidup saya				
9.	Berat bagi saya untuk keluar dari tempat kerja, meskipun saya menginginkannya				
10.	Saya tidak takut dengan apa yang mungkin terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan ini, tanpa				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	memiliki pekerjaan lain				
13	Hidup saya akan kacau secara materi jika sekarang saya keluar dari tempat kerja				
14	Bekerja di tempat kerja saya merupakan kebutuhan hidup saya				
15	Saya tidak merasa rugi jika sekarang saya berhenti bekerja dari tempat kerja				
16	Saya merasa tidak memiliki alternative pekerjaan lain untuk dapat meninggalkan tempat kerja saya				
17	Saya masih bekerja di tempat kerja ini karena memang membutuhkan uang				
18	Saya merasa mendapat banyak manfaat di tempat kerja saya, untuk itu saya masih bekerja di sini				
19	Menurut saya, meninggalkan pekerjaan ini adalah suatu hal yang tidak sesuai dengan nilai-nilai yang saya yakini				
20	Saat ini saya sangat sering melihat orang yang berpindah-pindah kerja dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain				
21	Jika saya mendapat tawaran bekerja yang lebih baik di tempat kerja lain, saya merasa bersalah jika meninggalkan tempat kerja saya				
22	Saya tidak memiliki kewajiban untuk menetap di tempat kerja				
23	Saya memiliki keyakinan untuk tetap setia pada satu tempat kerja				
24	Saya meyakini kesetiaan pada satu tempat kerja adalah hal yang penting, oleh karena itu saya masih bekerja di sini				
25	Saya tidak ingin lagi menjadi karyawan atau karyawan di tempat kerja saya				
26	Menetap di suatu tempat kerja selama bisa bekerja adalah sesuatu yang sangat baik				



LAMPIRAN C

GUIDE WAWANCARA

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	0
1. Dilarang menyalin atau menjiplak sebagian atau seluruhnya tanpa izin dari pihak yang bersangkutan.	1
2. Dilarang menyalin atau menjiplak sebagian atau seluruhnya tanpa izin dari pihak yang bersangkutan.	2
3. Dilarang menyalin atau menjiplak sebagian atau seluruhnya tanpa izin dari pihak yang bersangkutan.	3
4. Dilarang menyalin atau menjiplak sebagian atau seluruhnya tanpa izin dari pihak yang bersangkutan.	4
5. Dilarang menyalin atau menjiplak sebagian atau seluruhnya tanpa izin dari pihak yang bersangkutan.	5

1. Dilarang menyalin atau menjiplak sebagian atau seluruhnya tanpa izin dari pihak yang bersangkutan.
2. Dilarang menyalin atau menjiplak sebagian atau seluruhnya tanpa izin dari pihak yang bersangkutan.
3. Dilarang menyalin atau menjiplak sebagian atau seluruhnya tanpa izin dari pihak yang bersangkutan.
4. Dilarang menyalin atau menjiplak sebagian atau seluruhnya tanpa izin dari pihak yang bersangkutan.
5. Dilarang menyalin atau menjiplak sebagian atau seluruhnya tanpa izin dari pihak yang bersangkutan.

Aspek	Pertanyaan
Afektif	Bersediakah anda menghabiskan sisa karir anda ditempat kerja yang sekarang?
	Apakah anda merasa pekerjaan anda mudah untuk anda lakukan sehingga anda memperoleh karir yang baik ditempat kerja anda?
	Apakah anda pernah terlambat? Kalau pernah seberapa sering anda terlambat?
	Bagaimana pendapat atasan anda apabila anda datang terlambat atau tidak masuk bekerja?
	Pernahkah anda membahas tempat kerja anda dengan orang lain selain orang-orang yang bekerja disini?
	Apabila kantor tempat anda bekerja mendapat sebuah masalah, apakah anda memikirkan permasalahan tersebut dan menganggapnya itu menjadi masalah pribadi anda?
	Apakah anda merasa sudah menjadi bagian dari keluarga besar di tempat kerja anda?
	Menurut anda, bisakah anda bekerja ditempat kerja lain selain bekerja di kantor anda?
	Selama bekerja disini, apakah anda merasa rekan kerja anda memiliki perasaan kekeluarganya ketika bekerja?
	Apakah anda merasa memiliki keterikatan emosional untuk selalu bekerja di tempat kerja anda?
	Apakah anda sudah merasa tempat kerja anda merupakan salah satu bagian dari hidup anda?
	Apakah anda sering mengikuti kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh kantor tanpa ada paksaan?
	Apakah anda memiliki perasaan keterikatan yang kuat ketika bekerja sehingga anda ingin selalu bekerja maksimal dengan perasaan yang senang?
Kelanjutan	Apakah anda merasa dipersulit untuk keluar dari tempat kerja ini padahal anda sangat menginginkan untuk keluar dari sini?
	Apakah anda tidak takut dengan kemungkinan yang terjadi jika anda berhenti dari tempat kerja anda tanpa memiliki pekerjaan lain?
	Menurut anda jika anda berhenti/keluar dari tempat kerja sekarang ini apakah hidup anda akan kacau secara materi?
	Apakah bekerja di tempat kerja sekarang merupakan kebutuhan hidup anda?
	Selama bekerja disini sehingga mendapat karir seperti sekarang, apakah anda tidak merasa rugi jika berhenti bekerja?



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

10	1	2	3	4	5	6	7	8
----	---	---	---	---	---	---	---	---

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Normatif	1	Jika anda berhenti dari tempat kerja anda sekarang, apakah menurut anda masih terdapat lowongan kerja di tempat kerja lain?
	2	Di masa pandemi seperti sekarang ini, apabila anda berhenti bekerja dari tempat kerja anda sekarang, apakah anda siap dengan konsekuensi sulitnya mendapat kerjaan lain?
	3	Apa yang menjadi pertimbangan anda untuk masih tetap bekerja disini? Apakah karena anda membutuhkan uang makanya anda masih bekerja disini?
	4	Selama bekerja di tempat kerja anda sekarang, dapatkah anda merasakan banyak manfaatnya ketika bekerja di sini?
	5	Pengorbanan apa saja yang sudah anda lakukan kerja disini? Apakah pengorbanan yang anda lakukan sesuai dengan balasan yang diberikan tempat kerja anda untuk anda?
	6	Seberapa pentingkah menurut anda menetap pada satu tempat kerja saja?
	7	Bagaimana menurut nilai-nilai yang anda yakini jika ada karyawan yang meninggalkan pekerjaannya?
	8	Selama anda bekerja, apakah anda sering melihat orang yang suka berpindah-pindah tempat kerja ke tempat kerja yang lain?
	9	Apabila anda mendapat tawaran bekerja yang lebih baik dari tempat kerja anda sekarang, apakah anda merasa bersalah meninggalkan tempat kerja yang sekarang?
	10	Menurut anda, apakah anda memiliki kewajiban untuk menetap di tempat kerja sekarang? Saya tidak memiliki kewajiban untuk menetap di tempat kerja
	11	Apakah menurut anda penting untuk tetap setia pada satu tempat kerja?
	12	Selama bekerja di tempat kerja sekarang, menurut anda pentingkah peraturan yang ada di tempat kerja? Seberapa sering anda melanggar peraturan di tempat kerja anda?
	13	Apakah selama bekerja disini terdapat kegiatan-kegiatan lain selain bekerja seperti kegiatan lomba maupun <i>family gathering</i> ? Jika ada apakah anda mengikuti kegiatan tersebut?



LAMPIRAN D

VERBATIM WAWANCARA

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Verbatim 1

Hari/Tanggal : Senin/ 4 Mei 2020
 Nama P : Allen
 Responden
 Nama : Tasya P
 Usia : 26 Tahun
 Jenis Kelamin : Perempuan

Baris	P/S	Hasil Wawancara	Ide Utama
1	P	Halo kak selamat pagi mohon maaf mengganggu waktunya, mau tanya-tanya beberapa pertanyaan buat skripsi saya boleh kak?	
2	S	Boleh dong	
3	P	Nama kakak siapa? Kerja di bagian apa disini kak?	
4	S	Namaku tasya putri rania, disini jadi teller	
5	P	Hm kak kira-kira mau ga kakak ngehabisin sisa karir kakak ditempat kerja sekarang?	
8	S	Engga dek mau cari kerja lain	Subjek tidak bersedia menghabiskan sisa karir disini
9	P	Mudah kak berkarir disini?	
10	S	Sulit sebenarnya rekan kerja kakak yang lain juga ngeluh susah berkarir disini harus ada reward yang bagus baru bisa naik jabatan	Subjek kesulitan berkarir ditempat kerja
11			
12			
13	P	Oh iya kakak pernah telat/gamasuk kerja?	
14	S	Pernah sih telat, gamasuk juga pernah	Subjek terlambat masuk kerja
15	P	Kalau gitu pelayanan kerja ga terganggu? Apalagi kan kakak teller tu dibagian pelayanan depan	
16	S	Terganggu sih sebenarnya palingan yang antri rame karena tellernya ga semua ada, antri panjang Cuma kalau akunya udah datang baru dibuka barisan teller aku jadi biar berkurang antriannya biar cepat selesai	Subjek menyatakan pelayanan perbankan terhambat jika datang telat
17			
18			
19	P	Kalau udah kaya gitu? Ga kena marah sama atasan kak?	
20	S	Kalau ga sering ga kenamarah kok paling Cuma ditanya kenapa habis itu dibilang jangan diulangi lagi, tapikan tiap hari ada aja kendalanya makanya terlambat masih ada	
21			
22	P	Kakak sering bahas tempat kerja kakak sama orang lain?	
23	S	Engga sih dek	Subjek tidak membahas tempat kerjanya dengan orang lain
24			
25	P	Kalau kantor ini lagi ada masalahni kak, kakak memikirkan masalah itu sampai masalahnya bisa diatasi ga? Masalah itu kakak anggap masalah pribadi ga kak?	
26	S	Engga aku soalnya udah pusing sama masalah hidup aku jadi	Subjek tidak menganggap



©

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

31		gamau tambah stress mikirin masalah lain	masalah ditempat kerja menjadi masalah pribadi
32	P	Kakak merasa udah jadi bagian keluarga disini belum kak? Sama rekan kerja juga ada perasaan kekeluargaan?	
33			
34	S	Kalau dikantor ini akusih belum terlalu klop banget jadi masih belum ngerasa menjadi bagian dari keluarga sini sama rekan-rekan juga sama belum klop banget	Subjek merasa belum menjadi bagian dari tempat kerja
35			
36			
37	P	Ooh gitu kak, selain dari kerja disini menurut kakak bisa ga kakak kerja ditempat lain? Atau kakak udah merasa terikat perasaan secara emosional buat terus kerja disini?	
38			
39			
40	S	Bisa aja aku kerja ditempat lain ini juga lagi nyari peluang ditempat lain, belum sih	Subjek menyatakan bisa kerja ditempat lain
41			
42	P	Kak dikantor ini ada kegiatan lain ga sih selain dari jam kerja? Kayak tur/sepeda bahkan famgat? Nah kakak kalau ikut kegiatan itu suka datang karena keinginan sendiri?	
43			
44			
45	S	Adaa say tapi aku kadang suka males ikutnya suka bolos ikut juga, kalau ikut ya terpaksa soalnya enakan dirumah aja istirahat	Subjek tidak mengikuti kegiatan aktif dikantor secara sukarela
46			
47	P	Kakak pernah ada keinginan berhenti kerja ga kak?	
48	S	Adaa aku capek kerja di bank sebenarnya kadang yang minus uang hilang pas kerja jadi nombokin deh	Subjek ingin berhenti bekerja
49			
50	P	Ohh ada nombok juga kak? Jadi kenapa kakak ga berhenti?	
51	S	Ada lah, iya lagi cari peluang ditempat lain dulu	
52	P	Emang ga sayang atau rugi kak berhenti kerja? Kerja disini gajadi kebutuhan hidup?	
53			
54	S	Engga sih gaada merasa rugi juga kalau berhenti kerja, kebutuhan hidup tapi aku udah punya tabungan bisalah dipegang sambil dapat kerja lagi	Subjek merasa tidak rugi jika berhenti kerja
55			
56			
57	P	Emang selama pandemic ada kerjaan ditempat lain kak? Terus kakak siap nerima konsekuensinya kalau pekerjaan sekarang susah dicari?	
58			
59			
60	S	Ada kokk, aku siap soalnya aku juga pengen buka usaha kuliner gitu ntar kamu beli ya hahaha	Subjek siap menerima konsekuensi kesulitan mencari kerja
61			
62	P	Haha aman asal ada diskon ya kak, pengorbanan kakak apa aja selama kerja disini? Emang ga manfaat ya kak kerja disini?	
63			
64	S	Engga ada ngorbanin apa-apa dek, manfaat nya nambah pengalaman aja	Subjek tidak melakukan pengorbanan signifikan terhadap tempat kerja
65			
66	P	Menurut kakak penting ga setia di tempat kerja? Terus kalau ada yang pindah kerja gimana tanggapan kakak?	
67			
68	S	Menurut aku sih ga penting ya namanya kita bisa cari pengalaman peluang dimana-mana ga harus di satu tempat kerja aja, ada kok banyak yang suka pindah kerja tapi ya ga gimana-gimana menurut aku itu wajar	Subjek menyatakan tidak penting untuk setia ditempat kerja dan wajar untuk pindah kerja
69			
70			
71			
72	P	Kalau ada ditempat lain kerja yang lebih baik dari yang sekarang,	



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		apakah kakak ga merasa bersalah ninggalin kantor ini?	
74	S	Engga malah lebih baguskan ada pekerjaan yang lebih menjanjikan gitu	Subjek tidak memiliki perasaan bersalah meninggalkan tempat kerja
76	P	Menurut kakak penting peraturan di tempat kerja? Kakak pernah ga melanggar peraturannya?	
78	S	Penting seharusnya tapi ya melanggar dikit gapapa kali ya terlambat aja udah melanggar hahaha	Subjek melanggar peraturan kerja
80	P	Hahaha iya juga yaa kak, yauda makasih ya kak udah mau jawab-jawab pertanyaan saya yang super banyak, ntar kalau jadi jual kulinernya kabarin ya manatau diskon kak	
83	S	Hahaha sip sip sama-sama, ntar aku kabarin ya kalau jadi	

Verbatim 2

Hari/Tanggal : Senin/ Mei 2020
 Nama P : Allen
 Responden
 Nama : P S
 Usia : 27 Tahun
 Jenis Kelamin : Perempuan

Baris	P/S	Hasil Wawancara
1	P	Bersediakah anda menghabiskan sisa karir anda ditempat kerja yang sekarang?
2	S	Hmm kalau untuk menghabiskan sisa karir sepertinya kakak ga bersedia
3	P	Apakah anda merasa pekerjaan anda mudah untuk anda lakukan sehingga anda memperoleh karir yang baik ditempat kerja anda?
4	S	Pekerjaannya sulit dek, sebagai karyawan bank kami kerja ada targetnya kalau targetnya tidak tercapai kami karyawan juga terkena imbasnya makanya kakak gam au ngabisin karir disini
5	P	Apakah anda pernah terlambat? Kalau pernah seberapa sering anda terlambat?
6	S	Terlambat ya pernah, ga sering banget sih tapi ya adalah mungkin sebulan sekali hehe
7	P	Bagaimana pendapat atasan anda apabila anda datang terlambat atau tidak masuk bekerja?
8	S	Yaa paling ditegur aja sih dek gaada dipermasalahkan kali, kalau telat dendanya per berapa menit suruh bayar gitu
9	P	Pernahkah anda membahas tempat kerja anda dengan orang lain selain orang-orang yang bekerja disini?
10	S	Engga pernah, paling ngebahasnya kalau kakak ngeluh sulit tercapai target



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		kerja anda?
100	S	Penting, tapi dilanggar ya gapapa ada yang bilang peraturan dibikin untuk dilanggar hahaha canda dekk
101 102 103	P	Apakah selama bekerja disini terdapat kegiatan-kegiatan lain selain bekerja seperti kegiatan lomba maupun <i>family gathering</i> ? Jika ada apakah anda mengikuti kegiatan tersebut?
104	S	Ikut ada beberapa tapi ga sering

VERBATIM 3

Hari/Tanggal : Senin/ Mei 2020
 Nama P : Allen
 Responden
 Nama : J
 Usia : 29 Tahun
 Jenis Kelamin : Perempuan

Baris	P/S	Hasil Wawancara
1	P	Bersediakah anda menghabiskan sisa karir anda ditempat kerja yang sekarang?
2	S	Engga sih, kalau suami pingin kakak berhenti ya berhenti kakak dek
3 4	P	Apakah anda merasa pekerjaan anda mudah untuk anda lakukan sehingga anda memperoleh karir yang baik ditempat kerja anda?
5	S	Kerjaan dibank melelahkan banyak makan waktu belum lagi kalau akhir bulan/tahun harus lembur
	P	Apakah anda pernah terlambat? Kalau pernah seberapa sering anda terlambat?
	S	Pernah, ga terlalu sering
	P	Bagaimana pendapat atasan anda apabila anda datang terlambat atau tidak masuk bekerja?
	S	Ditegur atasan ya nama kita dipanggil gitu dek
	P	Pernahkah anda membahas tempat kerja anda dengan orang lain selain orang-orang yang bekerja disini?
	S	Engga pernah sih tapi kalau dia tanya kakak jawab
	P	Apabila kantor tempat anda bekerja mendapat sebuah masalah, apakah anda memikirkan permasalahan tersebut dan menganggapnya itu menjadi masalah pribadi anda?
	S	Engga dekk masalah pribadi kakak aja udah banyak masa ditambah lagi mikirin masalah kantor pusing jadinya
	P	Apakah anda merasa sudah menjadi bagian dari keluarga besar di tempat kerja



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

		anda?
22	S	Iyaa ada beberapa teman kerja yang udah kakak anggap saudara sih
23	P	Menurut anda, bisakah anda bekerja ditempat kerja lain selain bekerja di kantor anda?
24	S	Bisaa kan banyak lowongan lain tapi kalau suami kakak minta kakak berhenti kerja ya kakak berhenti paling buka usaha dirumah aja
26	P	Selama bekerja disini, apakah anda merasa rekan kerja anda memiliki perasaan kekeluarganya ketika bekerja?
28	S	Iyaa yang dekat dengan kakak aja tapi
29	P	Apakah anda merasa memiliki keterikatan emosional untuk selalu bekerja di tempat kerja anda?
31	S	Enggaa
32	P	Apakah anda sudah merasa tempat kerja anda merupakan salah satu bagian dari hidup anda?
34	S	Menjadi bagian hidup sih belum ya biasa aja selayaknya kerja di tempat kerja
35	P	Apakah anda sering mengikuti kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh kantor tanpa ada paksaan?
37	S	Terkadang ikut terkadang engga kalau capek ya males kalau lagi mau ikut ya ikutan hehe
39	P	Apakah anda memiliki perasaan keterikatan yang kuat ketika bekerja sehingga anda ingin selalu bekerja maksimal dengan perasaan yang senang?
41	S	Engga apalagi kalau lembur mana ada yang senang dek
42	P	Apakah anda merasa dipersulit untuk keluar dari tempat kerja ini padahal anda sangat menginginkan untuk keluar dari sini?
44	S	Dipersulit sih engga kalau mau keluar ya buat surat permohonan <i>resign</i>
45	P	Apakah anda tidak takut dengan kemungkinan yang terjadi jika anda berhenti dari tempat kerja anda tanpa memiliki pekerjaan lain?
47	S	Engga, suami kakak Alhamdulillah kerja cukup buat biaya makan sehari-hari jadi kalau gaada kerjaan lain ya jadi ibu rumah tangga ajaa
49	P	Menurut anda jika anda berhenti/keluar dari tempat kerja sekarang ini apakah hidup anda akan kacau secara materi?
51	S	Engga dek kan suami kakak kerja tadi kakak bilang
52	P	Apakah bekerja di tempat kerja sekarang merupakan kebutuhan hidup anda?
53	S	Kebutuhan hidup sih engga cuman ya daripada sepi dirumah, nambah-nambah kegiatan
54	P	Selama bekerja disini sehingga mendapat karir seperti sekarang, apakah anda tidak merasa rugi jika berhenti bekerja?
55	S	Engga palingan rugi kehilangan teman kerja aja gabisa ketemu tiap hari lagi kalau berhenti kerja
56	P	Jika anda berhenti dari tempat kerja anda sekarang, apakah menurut anda masih terdapat lowongan kerja di tempat kerja lain?
57	S	Masihh banyak lowongan lain kok

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



VERBATIM 4

Hari/Tanggal : Senin/ 4 Mei 2020
 Nama P : Allen
 Responden
 Nama : R S
 Usia : 31 Tahun
 Jenis Kelamin : Laki-Laki

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis atau untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hasil Wawancara	Ide Utama
Assalamualaikum perkenalkan saya allen destya mahasiswi fakultas psikologi uin suska riau ingin meminta waktu abang untuk bertanya-tanya mengenai pekerjaan abang disini, apakah abang bersedia untuk saya wawancarai?	
Bersedia dek	Subjek bersedia di wawanca
Sebelumnya kalau boleh tau nama abang siapa ya?	
Nama abang Rendi saputra	Subjek bernama Rendi Saputra
Usia abang berapa?	
Tahun ini masuk 31 tahun	Subjek berusia 31 tahun
Jadi gini bersediakah abang menghabiskan sisa karir abang ditempat kerja yang sekarang?	
Bersedia ga bersedia tergantung kondisi, kalau jabatan abang naik terus ya siapa ya ga bersedia coba dek haha	Subjek bersedia menghabiskan karir jika jabatannya berkembang
Apakah anda merasa pekerjaan anda mudah untuk anda lakukan sehingga anda memperoleh karir yang baik ditempat kerja anda?	
Sulit kerja disini banyak kerjanya apalagi kalau udah mau tutup buku/akhir bulan apalagi tahun udah pening	Subjek mengeluhkan sulitnya bekerja dan bekarir
Apakah anda pernah terlambat? Kalau pernah seberapa sering anda terlambat?	
Hahaha pernahla dekk, sering malah	Subjek sering terlambat hadir
Bagaimana pendapat atasan anda apabila anda datang terlambat atau tidak masuk bekerja?	
Ya kayak biasa aja ditegur ajaa gamasalah	Subjek ditegur jika terlambat
Pernahkah anda membahas tempat kerja anda dengan orang lain selain orang-orang yang bekerja disini?	
Kalau diskon abang bahas ke keluarga abang kalau ga ya ngapain	
Apabila kantor tempat anda bekerja mendapat sebuah masalah, apakah anda memikirkan permasalahan tersebut dan menganggapnya itu menjadi masalah pribadi anda?	
Engga, masalah pribadi abang udah banyak gamau nambah	Subjek tidak menganggap masalah ditempat kerja menjadi masalah



Verbatim 5

Hari/Tanggal : Senin/ 4 Mei 2020
 Nama P : Allen
 Responden
 Nama : P K
 Usia : 29 Tahun
 Jenis Kelamin : Perempuan

Baris	P/S	Hasil Wawancara
1 2	P	Bersediakah kakak menghabiskan sisa karir kakak ditempat kerja yang sekarang?
3 4	S	Hmm gimana yaa, liat kondisi dulu sih dek kalau ada yg lebih menjanjikan kerjanya ya kakak gamau disini terus kerjanya
5 6	P	Apakah kakak merasa pekerjaan kakak mudah untuk kakak lakukan sehingga kakak memperoleh karir yang baik ditempat kerja kakak?
7	S	Hmm engga, soalnya perbankan ni banyak target banyak lembur
8 9	P	Apakah kakak pernah terlambat? Kalau pernah seberapa sering kakak terlambat?
10 11	S	Kalau terlambat itu ya pernah cuman ga sering adalah beberapa kali kakak terlambat
12 13	P	Bagaimana pendapat atasan kakak apabila kakak datang terlambat atau tidak masuk bekerja?
14 15	S	Kalau lagi hoki ga kena tegur tapi pernah kok kakak kena tegur hahaha jangan dicontoh yaa
16 17	P	Pernahkah kakak membahas tempat kerja kakak dengan orang lain selain orang-orang yang bekerja disini?
18 19 20	S	Bahas apa duluni? Kalau bahas promo-promo dari bank ini ke orang-orang sih sering, tapii ya kalau untuk bahas kerjaan kakak ke teman-teman selain teman kerja sih gaada palingan kalau ngeluh lembur ajaa
21 22 23	P	Apabila kantor tempat kakak bekerja mendapat sebuah masalah, apakah kakak memikirkan permasalahan tersebut dan menganggapnya itu menjadi masalah pribadi kakak?
24	S	Engga dek makasi masalah kakak aja udah banyak jangan ditambahin lagi
25 26	P	Apakah kakak merasa sudah menjadi bagian dari keluarga besar di tempat kerja kakak?
27 28	S	Kalau untuk teman-temannya adalah yang udah deket banget ngerasa jadi bagian keluarga
29 30	P	Menurut kakak, bisakah kakak bekerja ditempat kerja lain selain bekerja di kantor kakak?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Ditindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

31	S	Kenapa tidak? Ya bisa dong
32	P	Selama bekerja disini, apakah kakak merasa rekan kerja kakak memiliki perasaan kekeluarganya ketika bekerja?
33		
34	S	Iyaa ada beberapa yang dekat sih baik banget ke aku cuman ya ga semua
35	P	Apakah kakak merasa memiliki keterikatan emosional untuk selalu bekerja di tempat kerja kakak?
36		
37	S	Engga sih
38	P	Apakah kakak sudah merasa tempat kerja kakak merupakan salah satu bagian dari hidup kakak?
39		
40	S	Menjadi bagian sih ya engga cuman menjadi bagian pengisi nafkah hidup aku aja sih
41		
42	P	Apakah kakak sering mengikuti kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh kantor tanpa ada paksaan?
43		
44	S	Kegiatan diluar kantor ni banyak banget sampe kadang akunya capek, lembur aja udah capek apalagi kegiatan lain kayak fmgat gitu ikut sih ya ikut aja tapi ya karena jadi agenda kantor aja bukan karena keinginan untuk ikut, enakan me time dirumah sih kalau aku
45		
46		
47		
48	P	Apakah kakak memiliki perasaan keterikatan yang kuat ketika bekerja sehingga kakak ingin selalu bekerja maksimal dengan perasaan yang senang?
49		
50	S	Ihh engga dehh, aku aja suka stress kalau udah pembukuan akhir bulan dan tahun gimana bisa senang perasaan waktu kerja kalau lemburnya bikin capek
51		
52	P	Apakah kakak merasa dipersulit untuk keluar dari tempat kerja ini padahal kakak sangat menginginkan untuk keluar dari sini?
53		
54	S	Dipersulit sih engga yah kalau aku cuman aku belum nemu ajani kerja yang lebih oke dari tempat sekarang
55		
56	P	Apakah kakak tidak takut dengan kemungkinan yang terjadi jika kakak berhenti dari tempat kerja kakak tanpa memiliki pekerjaan lain?
57		
58	S	Kalau aku sih engga namanya rezeki bisa dari mana aja kalau udah ga kerja dari sini
59		
60	P	Menurut kakak jika kakak berhenti/keluar dari tempat kerja sekarang ini apakah hidup kakak akan kacau secara materi?
61		
62	S	Terganggu sih iya tapi engga yang terganggu banget, Alhamdulillah nya aku bukan tulang punggung utama sih di keluarga jadi ga terlalu yang gimana gitu
63		
64	P	Apakah bekerja di tempat kerja sekarang merupakan kebutuhan hidup kakak?
65	S	Iyapp benar sekali
66	P	Selama bekerja disini sehingga mendapat karir seperti sekarang,



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

67		apakah kakak tidak merasa rugi jika berhenti bekerja?
68	S	Mungkin kalau rugi ga sama teman-teman aja kali yaa, kalau rugi yang lain sih engga
69		
70	P	Jika kakak berhenti dari tempat kerja kakak sekarang, apakah menurut kakak masih terdapat lowongan kerja di tempat kerja lain?
71		
72	S	Kalau ga pandemic ya banyak sih lowongan cuman sekarang pandemic banyak kantor/usaha yang tutup
73		
74	P	Menurut kakak apakah masih banyak lowongan pekerjaan di tempat kerja lain selain dari tempat kerja kakak?
75		
76	S	Banyak sih aku baca cuman ya aku kurang srek aja sama kerjaan lain yang aku baca dari media
77		
78	P	Di masa pandemi seperti sekarang ini, apabila kakak berhenti bekerja dari tempat kerja kakak sekarang, apakah kakak siap dengan konsekuensi sulitnya mendapat kerjaan lain?
79		
80	S	Siap-siap ajaa karena ya tadi ku bilang aku bukan tulang punggung utama jadi ga terlalu masalah kalau udah ga kerja lagi
81		
82		
83	P	Apa yang menjadi pertimbangan kakak untuk masih tetap bekerja disini? Apakah karena kakak membutuhkan uang makanya kakak masih bekerja disini?
84		
85		
86	S	Uang juga iya buat kehidupan aku tapi aku masih kerja disini karena ada teman dekat aku yang baik-baik disini jadinya aku masih betah walaupun pekerjaannya banyak banget yang bikin aku stress
87		
88		
89	P	Selama bekerja di tempat kerja kakak sekarang, dapatkan kakak merasakan banyak manfaatnya ketika bekerja di sini?
90		
91	S	Iya sih banyak ilmu
92	P	Pengorbanan apa saja yang sudah kakak lakukan kerja disini? Apakah pengorbanan yang kakak lakukan sesuai dengan balasan yang diberikan tempat kerja kakak untuk kakak?
93		
94		
95	S	Engga ada paling ngorbanin tenaga doang namanya juga kerja
96	P	Seberapa pentingkah menurut kakak menetap pada satu tempat kerja saja?
97	S	Harusnya si penting ya tapi liat situasi kondisi juga
98	P	Bagaimana menurut nilai-nilai yang kakak yakini jika ada karyawan yang meninggalkan pekerjaannya?
99		
100	S	Iya gamasalah
101	P	Selama kakak bekerja, apakah kakak sering melihat orang yang suka berpindah-pindah tempat kerja ke tempat kerja yang lain?
102		
103	S	Sering banget
104	P	Apabila kakak mendapat tawaran bekerja yang lebih baik dari tempat kerja kakak sekarang, apakah kakak merasa bersalah meninggalkan tempat kerja yang sekarang?
105		
106		
107	S	Engga sih biasa aja



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

108	P	Menurut kakak, apakah kakak memiliki kewajiban untuk menetap di tempat kerja sekarang?
109	S	Engga ada
111	P	Makasih ya kak udah mau bantu jawab banyak pertanyaan allen, yaa namanya juga tugas akhir kan kak jadi harus banyak yang ditanyakan biar skripsinya diterima
112		
113		
114	S	Hahaha iya gapapa kakak ngerti kokk, semangat ya ntar kalau ada apa-apa kabarin aja aku lagi
115		

VERBATIM 6

Hari/Tanggal : Senin/ 4 Mei 2020
 Nama P : Allen
 Responden
 Nama : Dio
 Usia : 31 Tahun
 Jenis Kelamin : Laki-laki

Baris	P/S	Hasil Wawancara
	P	Bersediakah abang menghabiskan sisa karir abang ditempat kerja yang sekarang?
	S	Lihat dulu kalau ada pekerjaan lain yang lebih baik dari kerja disini ya lebih baik pindah dek
	P	Apakah abang merasa pekerjaan abang mudah untuk abang lakukan sehingga abang memperoleh karir yang baik ditempat kerja abang?
	S	Namanya kerja gaada yang mudah hmm semua kerja ada kesulitannya msding-masing
	P	Apakah abang pernah terlambat? Kalau pernah seberapa sering abang terlambat?
	S	Hahaha pernahlahh jangan ditanya, ga sering tapi pernah
	P	Kalau gamasuk kerja ada bang?
	S	Ya ada dong
	P	Kalau terlambat ga terganggu jam kerjanya bang?
	S	Ya gimana ya abang kan kerja dibagian <i>frontliner</i> didepan bagian <i>customer service</i> kalau terlambat mengganggu sih jadi meja abang kalau belum dating ya kosong paling nasabah kalau mau ke cs ke meja yang lain dulu sampai abang dateng
	P	Hmm emang kalau kayak gitu ditegur kak kalau gamasuk



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		kerja/terlambat?
	S	Ditegur sih ya kalau terlambat tapi ya paling ditegur gitu aja kecuali selalu terlambat ya kena surat peringatan, kalau gamasuk kerja ada alasannya gamasalah cuman kalau udah sering gamasuk paling disindir-sindir atasan aja karena sering gamasuk
	P	Pernahkah abang membahas tempat kerja abang dengan orang lain selain orang-orang yang bekerja disini?
	S	Pernah ya paling sekedar menceritakan pengalaman kerja disini enak ga enaknya kerja disini buat yang nanya-nanya atau mau tau gambaran gimana sih kerja di bank tapi kalau sekedar cerita kerja random gitu engga lah rasanya
	P	Apabila kantor tempat abang bekerja mendapat sebuah masalah, apakah abang memikirkan permasalahan tersebut dan menganggapnya itu menjadi masalah pribadi abang?
	S	Kalau masalahnya menyangkut abang ya abang fikirin tapi kalau engga yauda abang biarin aja pusing kalau banyak masalah
	P	Apakah abang merasa sudah menjadi bagian dari keluarga besar di tempat kerja abang?
	S	Belum biasa aja yaa
	P	Menurut abang, bisakah abang bekerja ditempat kerja lain selain bekerja di kantor abang?
	S	Loh ya bisa dong, ha kan abang banyak keahlian dan pengalaman dari kerja disini jadi kenapa gabisa
	P	Selama bekerja disini, apakah abang merasa rekan kerja abang memiliki perasaan kekeluarganya ketika bekerja?
	S	Palingan teman satu <i>circle</i> yang emang dekat perasaan keluarganya selebihnya sih engga
	P	Apakah abang merasa memiliki keterikatan emosional untuk selalu bekerja di tempat kerja abang?
	S	Perasaan keterikatan sih engga biasa aja kerja sewajarnya kerja saja
	P	Apakah abang sudah merasa tempat kerja abang merupakan salah satu bagian dari hidup abang?
	S	Iya mau gamau ya bagian dari hidup sihh
	P	Apakah abang sering mengikuti kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh kantor tanpa ada paksaan?
	S	Sebenarnya malas, abang juga beberapa kali gadateng di kegiatan diluar jam kerja tapi ga enak juga sama atasan kalau ga datang terus yahh gimana yaa jadi mau gamau deh dating aja
	P	Apakah abang memiliki perasaan keterikatan yang kuat ketika bekerja sehingga abang ingin selalu bekerja maksimal dengan perasaan yang senang?
	S	Engga capek mana bisa senang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

P	Apakah abang merasa dipersulit untuk keluar dari tempat kerja ini padahal abang sangat menginginkan untuk keluar dari sini?
S	Dipersulit sampai sekarang sih engga, tapi kemarin katanya ada karyawan yang sampai ditahan ijazahnya cuman abang ga tau yang gimana-gimana Cuma denger-dengernya aja dari rekan kerja
P	Apakah abang tidak takut dengan kemungkinan yang terjadi jika abang berhenti dari tempat kerja abang tanpa memiliki pekerjaan lain?
S	Takut sih ada apalagi pandemic susah cari kerja
P	Menurut abang jika abang berhenti/keluar dari tempat kerja sekarang ini apakah hidup abang akan kacau secara materi?
S	Secara tidak langsung kacau karena saya punya anak istri yang harus saya biayain kehidupannya
P	Apakah bekerja di tempat kerja sekarang merupakan kebutuhan hidup abang?
S	Iya jelas dong kebutuhan untuk mencari nafkah
P	Selama bekerja disini sehingga mendapat karir seperti sekarang, apakah abang tidak merasa rugi jika berhenti bekerja?
S	Rugi sih engga ya cuman paling terganggu secara <i>financial</i> aja
P	Jika abang berhenti dari tempat kerja abang sekarang, apakah menurut abang masih terdapat lowongan kerja di tempat kerja lain?
S	Adaa banyak seharusnya sebelum pandemic tapi kalau pandemic gini hmm ya gimana usaha pada mati toko-toko tutup karyawan banyak di phk
P	Di masa pandemi seperti sekarang ini, apabila abang berhenti bekerja dari tempat kerja abang sekarang, apakah abang siap dengan konsekuensi sulitnya mendapat kerjaan lain?
S	Siap ya gimana gamungkin diberhentikan/berhenti kerja ga siap terus kita mohon biar gajadi berhenti, jadi ya siap ga siap harus siap cuman rezeki itukan ada ya dimana aja peluang ada terus
P	Apa yang menjadi pertimbangan abang untuk masih tetap bekerja disini? Apakah karena abang membutuhkan uang makanya abang masih bekerja disini?
S	Iya itu tadi saya punya anak istri yang harus dibiayain
P	Selama bekerja di tempat kerja abang sekarang, dapatkah abang merasakan banyak manfaatnya ketika bekerja di sini?
S	Nambah pengalaman aja
P	Pengorbanan apa saja yang sudah abang lakukan kerja disini? Apakah pengorbanan yang abang lakukan sesuai dengan balasan yang diberikan tempat kerja abang untuk abang?
S	Engga ada paling ya kerja gitu aja ga sampe mengorbankan waktu tenaga yang banyak sewajarnya aja



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

P	Seberapa pentingkah menurut abang menetap pada satu tempat kerja saja?
S	Loyalitas sebenarnya perlu, tapi menurut abang ya biasa aja ga penting karena kalau ada tawaran ditempat lain kenapa kita harus menetap disini?
P	Bagaimana menurut nilai-nilai yang abang yakini jika ada karyawan yang meninggalkan pekerjaannya?
S	Engga masalah ya itu wajar
P	Selama abang bekerja, apakah abang sering melihat orang yang suka berpindah-pindah tempat kerja ke tempat kerja yang lain?
S	Seringlah banyak rekan kerja yang kayak gitu
P	Apabila abang mendapat tawaran bekerja yang lebih baik dari tempat kerja abang sekarang, apakah abang merasa bersalah meninggalkan tempat kerja yang sekarang?
S	Engga
P	Menurut abang, apakah abang memiliki kewajiban untuk menetap di tempat kerja sekarang?
S	Engga sih bukan kewajiban yang gimana gitu paling kewajiban nafkahin anak istri
P	Selama bekerja di tempat kerja sekarang, menurut abang pentingkah peraturan yang ada di tempat kerja? Seberapa sering abang melanggar peraturan di tempat kerja abang?
S	Iya kayak terlambat aja sebenarnya kan udah melanggar peraturan dek



Verbatim Wawancara dengan Kepala *Human Capital*

Hari/Tanggal : Senin/ 25 Maret 2020
 Nama P Responden : Allen
 Nama : Wa Ode Kurniati (Kepala *Human Capital*
 Pekanbaru)
 Usia : 36 Tahun
 Jenis Kelamin : Perempuan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Baris	P/S	Hasil Wawancara	Ide Utama
1	P	Assalamualaikum wr wb bu kurnia perkenalkan saya Allen Destya, mahasiswi psikologi UIN Suska Riau mohon maaf ya bu mengganggu waktunya bolehkan saya bertanya beberapa pertanyaan bu mengenai kantor BRI Pekanbaru ini bu?	
5		Walaikumsalam, oh iya mengenai apa ya dek?	
6		Ini bu mau menanyakan tentang karyawan disini bu, mengenai absensi keterlambatan dan yang lainnya bu untuk melengkapi tugas skripsi saya bu	
7			
8			
9		Oh iya boleh silahkan	
10		Iya bu saya ingin bertanya apakah karyawan bank BRI sering gamasuk kerja bu?	
11			
12		Kalau sering sih engga ya tapi ada beberapa karyawan yang gamasuk kerja	Masih terdapat karyawan yang tidak datang bekerja
13			
14		Kalau terlambat masuk kantor ada bu?	
15		Oh kalau itu sih ada banyak dek	Banyak karyawan yang datang teralambat
16		Apakah tidak mendapat sanksi bu jika terlambat hadir?	
17		Seharusnya dikenakan sanksi SP tapi kita lihat dulu kenapa terlambatnya seberapa sering terlambatnya	Diberikan sanksi berupa SP apabila sering terlambang
18			
19		Gitu ya bu, kalau terlambat gitu jam pelayanan untuk nasabah apa tidak terganggu bu?	
20			
21		Hmm yaa terganggu sih, misalnya cs 1 ga hadir ya kita close dulu meja csnya sampai yang bersangkutan hadir baru mejanya bisa melayani nasabah	Terganggunya pelayanan perbankan apabila ada karyawan perbankan yang terlambat hadir
22			
23			
24		Kalau begitu apa tidak antri bu nasabahnya?	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

©

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
State Institute of Islamic Studies
Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

25		Antri namanya juga perbankan ya ada antrinya, namun jika antrian sudah memanjang dan banyak banget ya saya minta tolong karyawan lain untuk menggantikan terlebih dahulu	Terjadi antrian apabila karyawan telat hadir dan digantikan oleh karyawan lain hingga karyawan yang bersangkutan hadir
26			
27			
28		Boleh seperti itu bu?	
29		Ya mau gamau dong daripada bikin nasabah kecewa sama pelayanan kita	
30			
31		Kalau untuk pindah-pindah kerja gitu ada bu karyawan disini?	
32		Adaa banyak malah sebenarnya, banyak juga karyawan yang susah untuk memiliki sifat loyalitas terhadap perusahaannya padahal jika mereka loyal dengan kerjanya, tempat kerja juga bakalan loyal sama karyawannya tapi ya namanya mungkin mereka mencari yang terbaik untuk hidup mereka dimana nyamannya mencari rezeki	Masih kurangnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan
33			
34			
35			
36			
37			
38		Berarti ada ya bu yang seperti itu? Apakah karyawan tersebut tidak takut bu meninggalkan kantor ini? Padahal BUMN loh bu	
39			
40		Ya tentu ada dek, ketakutan mereka sih saya kurang tau ya tapi jika berani mengambil resiko keluar otomatis mereka ga takut kan tidak memiliki pekerjaan kalau takut tentu mereka tidak keluar dari kantor ini, mungkin karyawan tersebut merasa sudah memiliki pengalaman yang sudah ada untuk ditempat kerja selanjutnya	Karyawan berani untuk keluar dari perusahaan dikarenakan berani mengambil resiko dan karyawan tersebut merasa sudah memiliki pengalaman untuk melamar kerja ditempat kerja lain
41			
42			
43			
44			
45			
46		Jika karyawan tersebut ingin berhenti dari kantor ini apakah dipersulit bu?	
47			
48		Engga dong dek kalau mereka mau berhenti kerja ya itu hak karyawan tersebut	Tidak dipersulitnya karyawan apabila ingin berhenti dari tempat kerja
49			
50		Diluar jam kerja dari perbankan ini apakah masih ada kegiatan-kegiatan lain bu?	
51			
52		Ada ya acara-acara untuk meningkatkan kebersamaan antar karyawan baik itu rekan dalam satu kantor maupun kantor cabang lainnya di kota Pekanbaru	Bank BRI berupaya meningkatkan komitmen dengan ditingkatkannya acara kebersamaan antar
53			
54			



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

			karyawan kantor
55		Seperti apa bu acara tersebut?	
56		Yahh itu seperti jika ulangtahun BRI kita selalu mengadakan	Upaya peningkatan komitmen dengan cara melakukan gerak jalan, bersepeda, pengajian rutin dan bakti social
57		BRI-Fest gerak jalan santai dan yang lain, ada kegiatan	
58		bersepeda bersama, mengaji bersama,bakti social dan ya masih	
59		banyak lah yang lain	
60		Banyak bu yang hadir acara tersebut?	
61		Yang hadir banyak yahh cuman ada juga yang ga hadir	Masih terdapat karyawan yang enggan datang dalam acara kegiatan diluar jam kerja
62		mungkin berhalangan hadir juga kita tidak bisa memaksa,	
63		kantor ini kan hanya memberikan upaya agar antar rekan kerja	
64		bisa terikat dan terjaga satu sama lain	
65		Oh gitu ya bu, terimakasih ya bu atas waktunya saya minta	
66		maaf banyak bertanya dan mengganggu waktu ibu sebelumnya	
67		Hahaha engga kok ga mengganggu saya kebetulan lagi ga	
68		banyak kerjaan jadi saya ga keberatan kok	
69		Baik bu saya permissi pulang ya bu, assalamualaikum wr wb	
70		Iya hati-hati ya dek, waalaikumsalam wr wb	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LAMPIRAN E
TABULASI DATA MENTAH TRYOUT

UIN SUSKA RIAU



Tabulasi data tryout Komitmen organisasi

Nama Instansi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Juni	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2
Rully	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3
Rizky	2	2	1	1	2	1	1	2	4	2	3	3	2	2	3	2	3	1	4	1	2	2	2	3
RC	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	4	2	2	2	2	3
SP	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	4	2	2	1	4	3	2	2	2	2
JK	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3
TF	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3
Be	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3
Am	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3
Te	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
JK	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3
Zu	3	2	2	4	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	2	4	4	2	3	2	3	4	3	4
Re	1	4	1	1	4	1	1	4	4	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
NI	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3
Di	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	3	3	2	3	2	2	1	4	3	3	2	2	3
MU	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	2	3	1	3	3	4	4	3	4
In	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3
Di	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3
Al	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3
DA	3	3	3	2	4	1	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	4	1	2	3	3	3	3	3
LF	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	3	3
An	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	1	3	3	3	2	1	2	1	2	2	2	4
Di	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3
DR	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	4	4	3	2	2	2	2	1	3	2	3	2	2	4
RI	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2
MM	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3
Hen	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	2	2	3	2	3	3
CG	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	3	2	2	1	4	2	2	2	2	3
JR	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	1	2	2	2	1	4	2	2	2	2	3
Mi	2	2	2	1	2	3	1	1	4	1	1	4	1	1	4	4	4	1	4	1	4	2	1	4
As	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3
Ne	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3
Tr	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	3	1	2	2	4	2	3	2	2	3
EIA	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3
Di	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	1	3	3	2	1	2	2	3	2	2	3
Sal	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	1	4	2	3	2	2	3
FA	1	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	1	2
MY	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	1	2	3	3	2	2	3
NA	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2
Debt Der	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	3	3



© HAK Cipta Milik Universitas Sultan Syarif Kasim Riau

Li	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	4	2	2	2	2	3
RA	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3
HS	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3
TS	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	2	4	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2
TH	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2
HT	2	2	1	2	1	2	2	4	3	3	3	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3
M																							
OK	2	2	2	3	2	2	2	4	3	3	3	2	1	3	2	2	1	4	2	2	2	2	4
LY	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
MU	2	2	1	2	3	2	1	2	2	2	3	2	1	3	2	2	1	4	2	2	2	2	3
NA	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3
TO	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3
DO	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3
AN	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	2	1	3	2	2	1	2	2	2	2	2	4
NI	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	1	3	3	2	1	2	2	2	2	2	3
RA	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	4	3
RI	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2
AG	4	1	3	3	4	4	3	4	1	4	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4
PR	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3
RA	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3
RM	3	2	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2
LA	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	3	3	2	2	4
IP	3	2	2	1	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3
IB	2	2	2	2	3	2	2	2	4	3	3	3	2	1	3	2	2	3	2	3	2	3	4
IR	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3
TO	2	2	1	2	1	1	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2
WA	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	4	4	3	4
TI	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	3	2	4	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3
IR	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3
YU	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3
DA	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3
TI	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	4
GU	3	3	2	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3
AG	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2
MA	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	1	2	2	3	3	3	2
AL	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3
MA	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4



Tabulasi data tryout *Psychological Capital*

Nama	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Juni	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	
Rully	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
Rizky	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	
RC	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
SP	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
JK	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4
TF	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
Be	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4
Am	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
Te	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
JK	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Zu	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4
Re	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
NI	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
Di	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	4
Me	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
In	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
Di	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	4
Al	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1
DA	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	
LF	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3
An	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4
Di	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
DR	4	4	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4
RI	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
MM	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3
Hen	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
CG	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	2	3	4	
JR	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	4	
Mi	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	2	4	4	4	4	4	1	4	2	4	4	4	4	
As	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
Ne	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2
Tr	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	4	3	1	2	4	
EIA	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	
Di	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	
Sal	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	4	
FA	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	4	
MY	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	
NA	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
Debt	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3



© Hak Cipta Diilindungi Undang-Undang
 Sultan Syarif Kasim Riau University

Li	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3
RA	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
HS	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4
TS	3	2	1	2	3	2	2	3	2	1	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3
TH	2	2	1	2	2	2	1	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3
HT	2	1	2	2	3	2	1	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	4	2	2	2	3
M																						
OK	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2	4
LY	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1
MU	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	4
NA	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4
TO	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
DO	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	4
AN	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4
NI	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	4	4
RA	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3
RI	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
AP	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	4	4	3	4	4	3	3	1	4	4	4
AG																						
PR	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
RA	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
RM	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3
LA	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	4
IP	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4
IB	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4
IR	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4
TO	3	2	2	2	2	3	1	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2
WA	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
TI	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3
IR	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4
YU	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
DO	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4
TI	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4
GU	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
AG	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	4	4
MA	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	4
AL	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3
MA	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4



LAMPIRAN F

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS TRY OUT

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hasil uji skala komitmen organisasi

a. Uji coba pertama

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.877	24

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	57.61	53.229	.808	.861
VAR00002	57.83	58.837	.246	.878
VAR00003	57.66	55.481	.634	.867
VAR00004	57.91	55.071	.591	.868
VAR00005	57.47	55.239	.607	.868
VAR00006	57.75	53.763	.656	.866
VAR00007	57.75	54.670	.666	.866
VAR00008	57.72	55.749	.587	.869
VAR00009	57.39	62.295	-.116	.890
VAR00010	57.70	57.334	.442	.873
VAR00011	57.50	58.973	.184	.881
VAR00012	57.14	58.019	.464	.873
VAR00013	57.64	54.445	.700	.865
VAR00014	57.89	55.455	.425	.874
VAR00015	57.16	60.001	.139	.880
VAR00016	57.53	55.213	.621	.867
VAR00017	57.58	55.740	.603	.868
VAR00018	58.46	58.838	.249	.878
VAR00019	57.37	61.249	-.029	.888
VAR00020	57.92	58.634	.327	.875
VAR00021	57.39	56.082	.585	.869
VAR00022	57.61	54.402	.761	.864
VAR00023	57.62	55.146	.672	.866
VAR00024	57.12	58.772	.263	.877

b. Uji coba kedua

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.916	18

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 - Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

VAR00001	42.6053	45.122	.815	.905
VAR00003	42.6579	47.161	.645	.910
VAR00004	42.9079	46.751	.604	.911
VAR00005	42.4737	46.866	.625	.910
VAR00006	42.7500	45.523	.671	.909
VAR00007	42.7500	46.110	.713	.908
VAR00008	42.7237	47.349	.605	.911
VAR00010	42.6974	49.014	.435	.915
VAR00012	42.1447	49.645	.457	.915
VAR00013	42.6447	46.339	.695	.909
VAR00014	42.8947	47.802	.370	.920
VAR00016	42.5263	46.786	.647	.910
VAR00017	42.5789	47.367	.619	.911
VAR00020	42.9211	49.780	.381	.916
VAR00021	42.3947	47.522	.622	.911
VAR00022	42.6053	46.189	.770	.907
VAR00023	42.6184	46.906	.677	.909
VAR00024	42.1184	50.106	.285	.919

2. Hasil uji skala *psychological capital*

a. Uji coba pertama

Cronbach's Alpha	N of Items
.929	24

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	69.21	58.195	.686	.924
VAR00002	69.37	59.942	.632	.925
VAR00003	69.51	57.906	.844	.922
VAR00004	69.51	57.266	.845	.922



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

VAR00005	69.53	58.466	.788	.923
VAR00006	69.51	60.093	.731	.925
VAR00007	69.47	59.373	.728	.924
VAR00008	69.53	56.866	.807	.922
VAR00009	69.26	61.183	.477	.928
VAR00010	69.68	60.992	.457	.928
VAR00011	69.61	58.829	.873	.922
VAR00012	69.93	59.956	.454	.929
VAR00013	69.84	61.015	.425	.929
VAR00014	69.54	61.265	.586	.927
VAR00015	69.59	61.205	.645	.926
VAR00016	69.82	59.672	.574	.926
VAR00017	69.75	60.510	.548	.927
VAR00018	69.76	61.196	.422	.929
VAR00019	69.78	58.816	.676	.925
VAR00020	69.83	62.597	.198	.933
VAR00021	69.53	58.946	.816	.923
VAR00022	69.88	59.439	.523	.927
VAR00023	69.66	61.775	.292	.931
VAR00024	69.12	61.892	.247	.933

b. Uji coba kedua

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.938	22

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	62.9211	53.060	.677	.934
VAR00002	63.0789	54.474	.657	.934
VAR00003	63.2237	52.523	.870	.931



VAR00004	63.2237	51.989	.860	.931
VAR00005	63.2368	53.170	.798	.932
VAR00006	63.2237	54.736	.741	.934
VAR00007	63.1842	53.966	.750	.933
VAR00008	63.2368	51.623	.818	.931
VAR00009	62.9737	55.813	.481	.937
VAR00010	63.3947	55.735	.446	.937
VAR00011	63.3158	53.632	.866	.932
VAR00012	63.6447	54.712	.448	.938
VAR00013	63.5526	55.744	.415	.938
VAR00014	63.2500	56.003	.570	.936
VAR00015	63.3026	55.921	.633	.935
VAR00016	63.5263	54.333	.581	.935
VAR00017	63.4605	55.078	.564	.936
VAR00018	63.4737	55.879	.418	.938
VAR00019	63.4868	53.666	.664	.934
VAR00021	63.2368	53.783	.803	.932
VAR00022	63.5921	54.005	.541	.936
VAR00023	63.3684	56.476	.283	.941

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN G

TABULASI SKOR DATA MENTAH PENELITIAN

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hana	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4
Andi S	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4
Chairunisa Islami	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3
Chairun Syahfitri	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3
DF	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2
PS	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
Annisa D	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3
MOT	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	3
au	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
Endah susilowati	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4
Cindy Tria Adiani	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3
IB	2	2	3	3	3	3	3	1	3	2	2	3	2	1	2	2	3	3
Dhika	4	4	4	4	3	3	3	1	4	1	4	4	2	3	4	4	3	4
AE	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4
NM	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
Nana Olifia	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
LL	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3
Lusi	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3
Nana	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3
Artharia colliny	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3
CE	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3
Irfan	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Riana	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4
Hiyal faizah	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4
IB	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4
Atos mayondra	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
YA	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3
Randi ismet	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	4	2	2	2	3	3	3
Ega	4	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3
Naya Shakira	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2
Irfan Z	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
Putri Santina	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Erfan Nasir	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
Rinny																		
Yostinurwanda	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Lestari Romauli P	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3
Annisa Meidiany	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
Ely Indrayani	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	4



Aprilya Zatri	2	2	3	3	2	2	2	2	1	3	2	1	3	2	2	3	2	2	3
Nanda	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3
Erma	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
Mukhtar S	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3

2. Tabulasi data mentah penelitian *psychological capital*

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2
Fw	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
RN	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
AL	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
SPI	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3
EEP	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3
Mutia P	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
ROMI RINALDI	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3
EA	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2
Rully S	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Nusyirwan	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
syafri	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
SM	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
Deby s	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4
Fahri	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
Rahma Novita	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3
RAN	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1
Hendro Yan																						
Heri S	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3
Rn	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3
ASRI																						
JAKAWENDRA	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3	4	4	2	4
SR	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
BB	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
LP	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
AL	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
EH	3	3	3	3	1	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3
BN	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3
Tia	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3
Ratih	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3
Chsan mahmud	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	4
Muhammad																						
Alfian PR	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3
AWH	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	1	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3
MM	4	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4
Depan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3
ana	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3
andi S	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3
Chairusa																						
Islami	4	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3
Chairu																						
Syahfitri	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3
DT	3	3	1	1	3	1	3	3	3	3	1	1	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3
PS	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Annisa D	3	1	3	3	2	3	3	2	3	3	2	1	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3
MOT	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Au	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4
Endah susilowati	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4
Cindy Tria Adiani	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4
IB	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3
Dhika	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
AE	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	3
NM	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Nana lifia	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3
LL	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
Lusi	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Nana	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3
Arthana colliny	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
CE	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	1	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3
Irfan	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3
Riana	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Hiyal faizah	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
IB	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
Atos mayondra	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4
YA	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
Riandi ismet	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
Daya Shakira	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
Fan Z	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Putri Santina	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Ernan Nasir	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
Linny																								
Postinurwanda	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Restar Romauli	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Annisa																								
Meidiany	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
Ely Indrayani	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
RJ	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
Dj	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
Db	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4
RAi	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Firman	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Suharlis	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	4	4	4	2	4	4
Indra	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	3
YS	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	1	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4
Femri Atwar	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
Risma A	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3
Esa Rafika	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
Azdy fransedo	3	3	3	1	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3
Afni	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	1	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3
Tomy Sursam	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
Pratiwy	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
BE	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
DK	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
MA	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Dwi engga sari	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Dewi	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Akhmad afandi	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	1	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3
Dea Syvi	3	3	2	3	3	3	3	2	3	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3
Rudi	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Zico Fahrial	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Yunhals Rivai	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
ANTON																								
JULISTO	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4



LAMPIRAN H
LEMBAR VALIDASI SKALA PENELITIAN

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR SKALA *PSYCHOLOGICAL CAPITAL*

A. Definisi operasional

Psychological capital adalah keadaan psikologis positif karyawan yang mengalami perkembangan untuk mengarahkan karyawan ke arah lebih baik, perkembangan positif ditandai dengan adanya kepercayaan diri berhasil dalam tugas-tugas menantang, membuat atribusi positif tentang keberhasilan masa sekarang dan akan datang, keyakinan mencapai tujuan dengan menyusun langkah mencapai keberhasilan dan ketika menghadapi kesulitan mampu bertahan dan bangkit kembali mencapai keberhasilan. *Psychological Capital* disusun berdasarkan teori Luthans (2007) yang terdiri dari empat aspek, yaitu

1. Optimis

Individu bersyukur setiap perubahan yang terjadi, mampu berpikir positif terhadap sesuatu yang dapat menjadi masa depan, serta memiliki motivasi yang tinggi, mampu melihat kesempatan yang tersedia dan fokus untuk mendapatkannya

2. Resiliensi

Resiliensi didefinisikan sebagai kemampuan psikologis seseorang untuk bertahan dan bahkan bangkit dari kesulitan, ketidakpastian, konflik, kegagalan, bahkan peningkatan tanggung jawab.

3. Harapan

Harapan mempunyai kontribusi dalam menentukan tujuan dan keinginan untuk mencapai tujuan tersebut, disertai dengan rencana atau strategi yang dilakukan untuk mencapai tujuan itu sendiri.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Efikasi diri.

Efikasi diri adalah kepercayaan diri individu terhadap kemampuannya untuk mengerahkan motivasi, sumber daya kognitif, atau tindakan yang perlu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan sukses

F. Skala yang Digunakan: Skala *psychological capital*

(-) Adaptasi (-) Terjemahan (✓) Modifikasi

G. Jumlah Item : 24 item

H. Jenis Format dan Respon: Kesesuaian (*Rating*) dan model Likert

Petunjuk

Pada bagian ini, Saya mohon kepada Bapak/Ibu untuk memberi penilaian pada setiap pernyataan di dalam skala ini. Skala ini bertujuan untuk mengetahui aspek dalam *psychological capital* yang meliputi *self efficacy*, optimis, *hope*, resiliensi. Bapak/Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan (item) dengan indikator yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternative jawaban yang disediakan: relevan (R), kurang relevan (KR), atau tidak relevan (TR), untuk jawaban yang dipilih, mohon Bapak/Ibu memberi tanda ceklis (✓) pada kolom yang disediakan.

Contoh cara menjawab

Item: Saya menerima diri Saya apa adanya (*favorable*)

R	KR	TR
()	()	()

Jika Bapak/Ibu menilai item tersebut relevan dengan indikator, maka Bapak/Ibu memberi tanda ceklis (✓) pada kolom R. Demikian seterusnya untuk semua item yang tersedia.



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Aspek	Indikator	No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			Ket	
				R	KR	TR		
<p>Self-Efficacy Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah. b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.</p>	Keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam mengarahkan segala usaha agar berhasil dan sukses dalam melaksanakan tugas yang di hadapinya	1.	Saya berusaha untuk menemukan solusi dari masalah yang muncul dalam bekerja (F)					
		2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik (F)					
		3.	Saya mampu memberikan kontribusi berupa pendapat dalam diskusi kerja (F)					
		4.	Saya dapat memberikan ide-ide baru dalam penetapan target kerja (F)					
		5.	Saya dapat memberikan solusi untuk setiap masalah yang muncul (F)					
		6.	Saya mampu menyampaikan informasi kepada rekan-rekan kerja saya (F)					
	Hasrat atau keinginan yang disertai dengan pengharapan akan pemenuhan dari hasrat atau keinginan tersebut	7.	Jika saya menghadapi masalah dalam pekerjaan, saya memiliki berbagai alternatif untuk menyelesaikannya (F)					
		8.	Saya merasa memiliki peluang dalam peningkatan karir kerja (F)					
		9.	Terdapat berbagai solusi dibalik setiap masalah (F)					
		10.	Saya merasa sukses dalam bekerja (F)					
		11.	Saya mendapatkan peningkatan dalam mencapai target kerja (F)					
		12.	Saya merasa sudah mencapai target kerja pribadi (F)					
	Resiliency	Individu dapat bertahan dan bangkit kembali dari pengalaman yang negatif dan dapat beradaptasi dengan adanya perubahan stres yang di hadapi	13.	Ketika saya mengalami masalah di tempat kerja, saya sulit menyelesaikannya (UF)				
			14.	Saya biasa mengatasi masalah dalam pekerjaan dengan berbagai cara (F)				
			15.	Saya dapat mengerjakan pekerjaan saya walaupun terasa sulit (F)				
			16.	Saya tidak menghiraukan hal-hal yang menghambat saya dalam berkerja (F)				
			17.	Saya mampu berkerja dengan baik meskipun suasana tempat kerja sedang tidak bagus (F)				
			18.	Saya mampu mengerjakan berbagai tugas sekaligus (F)				



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Individu menyukai setiap perubahan yang terjadi, mampu berpikir positif terhadap sesuatu yang akan menjadi masa depan, serta memiliki motivasi yang tinggi dan mampu melihat kesempatan	19.	Saya merasa pekerjaan saya adalah yang terbaik buat saya (F)				
	20.	Saya merasa yakin dengan kemampuan saya dalam bekerja (F)				
	21.	Saya menilai bahwa pekerjaan saya sekarang akan menjamin kehidupan saya di masa yang akan datang (F)				
	22.	Di dalam pekerjaan saya tidak pernah berhasil (UF)				

Catatan:

1. Isi (kesesuaian dengan indikator)

Sesuai.....

2. Bahasa

Jelas.....

3. Jumlah *item*

Cukup.....

Pekanbaru, 17 Februari 2021

Validator

UIN SUSKA

Rita Susanti S.Psi, M.Psi

NIP.198410112011012016



LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR SKALA KOMITMEN ORGANISASI

A Definisi operasional

Komitmen organisasi adalah perasaan keterikatan karyawan terhadap organisasi ditandai dengan karyawan menunjukkan partisipasi aktif dalam melakukan kegiatan, kerelaan melakukan berbagai usaha karyawan mencapai tujuan dan memiliki keinginan terus bertahan menjadi bagian dari organisasi. Komitmen Organisasi disusun berdasarkan teori Allen dan Mayer (1991) yang terdiri atas tiga aspek yaitu :

Aspek afektif

Komitmen afektif berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi

2. Aspek normatif

Karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi berupaya untuk terus menjadi anggota organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut.

Aspek kelanjutan

Pada dimensi ini anggota organisasi memiliki kesadaran bahwa ia akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Seorang karyawan dengan komitmen kelanjutan yang tinggi berupaya terus bertahan dalam organisasi karena karyawan tersebut memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut

F Skala yang Digunakan : Skala komitmen organisasi

(-) Adaptasi (-) Terjemahan (√) Modifikasi

G Jumlah Item : 24 item

H Jenis Format dan Respon: Kesesuaian (*Rating*) dan model Likert

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

I Petunjuk

Pada bagian ini, Saya mohon kepada Bapak/Ibu untuk memberi penilaian pada setiap pernyataan di dalam skala ini. Skala ini bertujuan untuk mengetahui aspek dalam psychological capital yang meliputi *self efficacy*, optimis, *hope*, resiliensi. Bapak/Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan (item) dengan indicator yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternative jawaban yang disediakan: relevan (R), kurang relevan (KR), atau tidak relevan (TR), untuk jawaban yang dipilih, mohon Bapak/Ibu memberi tanda ceklis (√) pada kolom yang disediakan.

Contoh cara menjawab

Item: Saya menerima diri Saya apa adanya (*favorable*)

R	KR	TR
()	()	()

Jika Bapak/Ibu menilai item tersebut relevan dengan indikator, maka Bapak/Ibu memberi tanda ceklis (√) pada kolom R. Demikian seterusnya untuk semua item yang tersedia.



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Aspek	Indikator	No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			Ket
				R	KR	TR	
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan. b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.	Keterlibatan emosi, rasa kepemilikan, kebermaknaan organisasi, pengalaman yang memuaskan	1.	Saya senang untuk menghabiskan sisa karir saya disini (F)				
		2.	Saya merasa dapat dengan mudah bekerja di tempat kerja ini, semudah saya berkarir di tempat kerja saya (F)				
		3.	Saya merasa bahwa masalah di tempat kerja ini adalah masalah saya juga(F)				
		4.	Tempat kerja saya sangat berarti bagi hidup saya (F)				
		5.	Saya merasa bukan bagian dari keluarga besar tempat kerja saya (UF)				
		6.	Saya merasa tidak terikat secara emosional terhadap tempat kerja saya (UF)				
		7.	Saya tidak merasa bahwa tempat kerja saya adalah bagian dari hidup saya (UF)				
Komitmen Kognitif a. Penilaian tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. b. Penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.	Jaminan kualitas hidup, benefit, kebutuhan hidup, investasi	8.	Saya tidak takut dengan apa yang mungkin terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan ini, tanpa memiliki pekerjaan lain (UF)				
		9.	Bekerja di tempat kerja saya merupakan kebutuhan hidup saya (F)				
		10.	Saya tidak merasa rugi jika sekarang saya berhenti bekerja dari tempat kerja (UF)				
		11.	Saya merasa tidak memiliki alternative pekerjaan lain untuk dapat meninggalkan tempat kerja saya (F)				
		12.	Saya merasa mendapat banyak manfaat di tempat kerja saya, untuk itu saya masih bekerja di sini (F)				
Komitmen Emosional	Perasaan terhadap tugas-tugas, hak dan kewajiban stres yang dihadapi	13.	Menurut saya, meninggalkan pekerjaan ini adalah suatu hal yang tidak sesuai dengan nilai-nilai yang saya yakini (F)				
		14.	Saya tidak memiliki kewajiban untuk menetap di tempat kerja (UF)				
		15.	Saya memiliki keyakinan untuk tetap setia pada satu tempat kerja (F)				
		16.	Saya meyakini kesetiaan pada satu tempat kerja adalah hal yang penting, oleh karena itu saya masih bekerja di sini (F)				



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

17.	Saya tidak ingin lagi menjadi karyawan atau karyawan di tempat kerja saya (UF)				
18.	Menetap di suatu tempat kerja selama bisa bekerja adalah sesuatu yang sangat baik (UF)				

Catatan:

1. Isi (kesesuaian dengan indikator)

Sesuai.....

2. Bahasa

Jelas.....

3. Jumlah *item*

Cukup.....

Pekanbaru, 17 Februari 2021

Validator

Rita Susanti S.Psi, M.Psi

NIP.198410112011012016

UIN SUSKA RIAU



LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR SKALA *PSYCHOLOGICAL CAPITAL*

Definisi operasional

Psychological capital adalah keadaan psikologis positif karyawan yang mengalami perkembangan untuk mengarahkan karyawan ke arah lebih baik, perkembangan positif ditandai dengan adanya kepercayaan diri berhasil dalam tugas-tugas menantang, membuat atribusi positif tentang keberhasilan masa sekarang dan akan datang, keyakinan mencapai tujuan dengan menyusun langkah mencapai keberhasilan dan ketika menghadapi kesulitan mampu bertahan dan bangkit kembali mencapai keberhasilan. *Psychological Capital* disusun berdasarkan teori Luthans (2007) yang terdiri dari empat aspek, yaitu

1. Optimis

Individu mensyukuri setiap perubahan yang terjadi, mampu berpikir positif terhadap sesuatu yang dapat menjadi masa depan, serta memiliki motivasi yang tinggi, mampu melihat kesempatan yang tersedia dan fokus untuk mendapatkannya

2. Resiliensi

Resiliensi didefinisikan sebagai kemampuan psikologis seseorang untuk bertahan dan bahkan bangkit dari kesulitan, ketidakpastian, konflik, kegagalan, bahkan peningkatan tanggung jawab.

3. Harapan

Harapan mempunyai kontribusi dalam menentukan tujuan dan keinginan untuk mencapai tujuan tersebut, disertai dengan rencana atau strategi yang dilakukan untuk mencapai tujuan itu sendiri.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Efikasi diri.

Efikasi diri adalah kepercayaan diri individu terhadap kemampuannya untuk mengerahkan motivasi, sumber daya kognitif, atau tindakan yang perlu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan sukses

B. Skala yang Digunakan : Skala *psychological capital*

(-) Adaptasi (-) Terjemahan (√) Modifikasi

C. Jumlah Item : 24 item

D. Jenis Format dan Respon: Kesesuaian (*Rating*) dan model Likert

E. Petunjuk

Pada bagian ini, Saya mohon kepada Bapak/Ibu untuk memberi penilaian pada setiap pernyataan di dalam skala ini. Skala ini bertujuan untuk mengetahui aspek dalam *psychological capital* yang meliputi *self efficacy*, *optimis*, *hope*, *resiliensi*. Bapak/Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan (item) dengan indikator yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternative jawaban yang disediakan: relevan (R), kurang relevan (KR), atau tidak relevan (TR), untuk jawaban yang dipilih, mohon Bapak/Ibu memberi tanda ceklis (√) pada kolom yang disediakan.

Contoh cara menjawab

Item: Saya menerima diri Saya apa adanya (*favorable*)

R	KR	TR
()	()	()

Jika Bapak/Ibu menilai item tersebut relevan dengan indikator, maka Bapak/Ibu memberi tanda ceklis (√) pada kolom R. Demikian seterusnya untuk semua item yang tersedia.



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Aspek	Indikator	No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			Ket	
				R	KR	TR		
<p>Self-Efficacy Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah. b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.</p>	Keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam mengarahkan segala usaha agar berhasil dan sukses dalam melaksanakan tugas yang di hadapinya	1.	Saya berusaha untuk menemukan solusi dari masalah yang muncul dalam bekerja (F)					
		2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik (F)					
		3.	Saya mampu memberikan kontribusi berupa pendapat dalam diskusi kerja (F)					
		4.	Saya dapat memberikan ide-ide baru dalam penetapan target kerja (F)					
		5.	Saya dapat memberikan solusi untuk setiap masalah yang muncul (F)					
		6.	Saya mampu menyampaikan informasi kepada rekan-rekan kerja saya (F)					
	Hasrat atau keinginan yang disertai dengan pengharapan akan pemenuhan dari hasrat atau keinginan tersebut	7.	Jika saya menghadapi masalah dalam pekerjaan, saya memiliki berbagai alternatif untuk menyelesaikannya (F)					
		8.	Saya merasa memiliki peluang dalam peningkatan karir kerja (F)					
		9.	Terdapat berbagai solusi dibalik setiap masalah (F)					
		10.	Saya merasa sukses dalam bekerja (F)					
		11.	Saya mendapatkan peningkatan dalam mencapai target kerja (F)					
		12.	Saya merasa sudah mencapai target kerja pribadi (F)					
	Resiliency	Individu dapat bertahan dan bangkit kembali dari pengalaman yang negatif dan dapat beradaptasi dengan adanya perubahan stres yang di hadapi	13.	Ketika saya mengalami masalah di tempat kerja, saya sulit menyelesaikannya (UF)				
			14.	Saya biasa mengatasi masalah dalam pekerjaan dengan berbagai cara (F)				
			15.	Saya dapat mengerjakan pekerjaan saya walaupun terasa sulit (F)				
			16.	Saya tidak menghiraukan hal-hal yang menghambat saya dalam berkerja (F)				
			17.	Saya mampu berkerja dengan baik meskipun suasana tempat kerja sedang tidak bagus (F)				
			18.	Saya mampu mengerjakan berbagai tugas sekaligus (F)				



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Individu menyukai setiap perubahan yang terjadi, mampu berpikir positif terhadap sesuatu yang akan menjadi masa depan, serta memiliki motivasi yang tinggi dan mampu melihat kesempatan	19.	Saya merasa pekerjaan saya adalah yang terbaik buat saya (F)				
	20.	Saya merasa yakin dengan kemampuan saya dalam bekerja (F)				
	21.	Saya menilai bahwa pekerjaan saya sekarang akan menjamin kehidupan saya di masa yang akan datang (F)				
	22.	Di dalam pekerjaan saya tidak pernah berhasil (UF)				

Catatan:

1. Isi (kesesuaian dengan indikator)
 Sesuai.....

2. Bahasa
 Jelas.....

3. Jumlah *item*
 Cukup.....

Pekanbaru, 17 Februari 2021

Validator

UIN SUSKA :

Ami Widyastuti M.Psi

NIP. 19820306 200901 2 006



LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR SKALA KOMITMEN ORGANISASI

A Definisi operasional

Komitmen organisasi adalah perasaan keterikatan karyawan terhadap organisasi ditandai dengan karyawan menunjukkan partisipasi aktif dalam melakukan kegiatan, kerelaan melakukan berbagai usaha karyawan mencapai tujuan dan memiliki keinginan terus bertahan menjadi bagian dari organisasi. Komitmen Organisasi disusun berdasarkan teori Allen dan Mayer (1991) yang terdiri atas tiga aspek yaitu :

1. Aspek afektif

Komitmen afektif berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi

2. Aspek normatif

Karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi berupaya untuk terus menjadi anggota organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut.

3. Aspek kelanjutan

Pada dimensi ini anggota organisasi memiliki kesadaran bahwa ia akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Seorang karyawan dengan komitmen kelanjutan yang tinggi berupaya terus bertahan dalam organisasi karena karyawan tersebut memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut

B Skala yang Digunakan : Skala komitmen organisasi

(-) Adaptasi (-) Terjemahan (√) Modifikasi

C Jumlah Item : 24 item

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

D & E Jenis Format dan Respon: Kesesuaian (*Rating*) dan model Likert Petunjuk

Pada bagian ini, Saya mohon kepada Bapak/Ibu untuk memberi penilaian pada setiap pernyataan di dalam skala ini. Skala ini bertujuan untuk mengetahui aspek dalam psychological capital yang meliputi *self efficacy*, optimis, *hope*, resiliensi. Bapak/Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan (item) dengan indicator yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternative jawaban yang disediakan: relevan (R), kurang relevan (KR), atau tidak relevan (TR), untuk jawaban yang dipilih, mohon Bapak/Ibu memberi tanda ceklis (√) pada kolom yang disediakan.

Contoh cara menjawab

Item: Saya menerima diri Saya apa adanya (*favorable*)

R	KR	TR
()	()	()

Jika Bapak/Ibu menilai item tersebut relevan dengan indikator, maka Bapak/Ibu memberi tanda ceklis (√) pada kolom R. Demikian seterusnya untuk semua item yang tersedia.



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Indikator	No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			Ket
			R	KR	TR	
<p>Keterlibatan emosi, rasa kepemilikan, kebermaknaan organisasi, pengalaman yang memuaskan</p>	1.	Saya senang untuk menghabiskan sisa karir saya disini (F)				
	2.	Saya merasa dapat dengan mudah bekerja di tempat kerja ini, semudah saya berkarir di tempat kerja saya (F)				
	3.	Saya merasa bahwa masalah di tempat kerja ini adalah masalah saya juga(F)				
	4.	Tempat kerja saya sangat berarti bagi hidup saya (F)				
	5.	Saya merasa bukan bagian dari keluarga besar tempat kerja saya (UF)				
	6.	Saya merasa tidak terikat secara emosional terhadap tempat kerja saya (UF)				
	7.	Saya tidak merasa bahwa tempat kerja saya adalah bagian dari hidup saya (UF)				
<p>Jaminan kualitas hidup, benefit, kebutuhan hidup, investasi</p>	8.	Saya tidak takut dengan apa yang mungkin terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan ini, tanpa memiliki pekerjaan lain (UF)				
	9.	Bekerja di tempat kerja saya merupakan kebutuhan hidup saya (F)				
	10.	Saya tidak merasa rugi jika sekarang saya berhenti bekerja dari tempat kerja (UF)				
	11.	Saya merasa tidak memiliki alternative pekerjaan lain untuk dapat meninggalkan tempat kerja saya (F)				
	12.	Saya merasa mendapat banyak manfaat di tempat kerja saya, untuk itu saya masih bekerja di sini (F)				
<p>Perasaan terhadap tugas-tugas, hak dan kewajiban yang dihadapi</p>	13.	Menurut saya, meninggalkan pekerjaan ini adalah suatu hal yang tidak sesuai dengan nilai-nilai yang saya yakini (F)				
	14.	Saya tidak memiliki kewajiban untuk menetap di tempat kerja (UF)				
	15.	Saya memiliki keyakinan untuk tetap setia pada satu tempat kerja (F)				
	16.	Saya meyakini kesetiaan pada satu tempat kerja adalah hal yang penting, oleh karena itu saya masih bekerja di sini (F)				
	17.	Saya tidak ingin lagi menjadi karyawan atau karyawan di tempat kerja saya (UF)				
	18.	Menetap di suatu tempat kerja selama bisa bekerja adalah sesuatu yang sangat baik (UF)				



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Catatan:

1. Isi (kesesuaian dengan indikator)

Sesuai.....

2. Bahasa

Jelas.....

3. Jumlah *item*

Cukup.....

Pekanbaru, 17 Februari 2021

Validator

Ami Widyastuti M.Psi

NIP. 19820306 200901 2 006

UIN SUSKA RIAU



LAMPIRAN I SKALA PENELITIAN

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SKALA PSYCHOLOGICAL CAPITAL

Nama :
Jenis Kelamin :
Usia :

Petunjuk Pengisian Skala

Baca dan pahami baik-baik setiap pernyataan. Anda diminta untuk mencentang jawaban dari pernyataan dibawah yang sesuai dengan diri anda, dengan cara memberi tanda ceklist (√) di dalam kolom pilihan jawaban yang telah disediakan. Adapun jawaban yang telah disediakan dengan pilihan sebagai berikut :

SS : Sangat Sesuai
S : Sesuai
TS : Tidak Sesuai
STS : Sangat Tidak Sesuai

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya berusaha untuk menemukan solusi dari masalah yang muncul dalam bekerja				
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik				
3.	Saya mampu memberikan kontribusi berupa pendapat dalam diskusi kerja				
4.	Saya dapat memberikan ide-ide baru dalam penetapan target kerja				
5.	Saya dapat memberikan solusi untuk setiap masalah yang muncul				
6.	Saya mampu menyampaikan informasi kepada rekan-rekan kerja saya				
7.	Jika saya menghadapi masalah dalam pekerjaan, saya memiliki berbagai alternatif untuk menyelesaikannya				
8.	Saya merasa memiliki peluang dalam peningkatan karir kerja				
9.	Terdapat berbagai solusi dibalik setiap masalah				
10.	Saya merasa sukses dalam bekerja				



14.	Saya mendapatkan peningkatan dalam mencapai target kerja				
15.	Saya merasa sudah mencapai target kerja pribadi				
16.	Ketika saya mengalami masalah di tempat kerja, saya sulit menyelesaikannya				
17.	Saya biasa mengatasi masalah dalam pekerjaan dengan berbagai cara				
18.	Saya dapat mengerjakan pekerjaan saya walaupun terasa sulit				
19.	Saya tidak menghiraukan hal-hal yang menghambat saya dalam berkerja				
20.	Saya mampu berkerja dengan baik meskipun suasana tempat kerja sedang tidak bagus				
21.	Saya mampu mengerjakan berbagai tugas sekaligus				
22.	Saya merasa pekerjaan saya adalah yang terbaik buat saya				
23.	Saya merasa yakin dengan kemampuan saya dalam Bekerja				
24.	Saya menilai bahwa pekerjaan saya sekarang akan menjamin kehidupan saya di masa yang akan datang				
25.	Di dalam pekerjaan saya tidak pernah berhasil				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LAMPIRAN

SKALA KOMITMEN ORGANISASI

Nama :
 Jenis Kelamin :
 Usia :

Petunjuk Pengisian Skala

Baca dan pahami baik-baik setiap pernyataan. Anda diminta untuk mencentang jawaban dari pernyataan dibawah yang sesuai dengan diri anda, dengan cara memberi tanda ceklist (√) di dalam kolom pilihan jawaban yang telah disediakan. Adapun jawaban yang telah disediakan dengan pilihan sebagai berikut :

SS : Sangat Sesuai
 S : Sesuai
 TS : Tidak Sesuai
 STS : Sangat Tidak Sesuai

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya senang untuk menghabiskan sisa karir saya disini				
2.	Saya merasa dapat dengan mudah bekerja di tempat kerja ini, semudah saya berkarir di tempat kerja saya				
3.	Saya merasa bahwa masalah di tempat kerja ini adalah masalah saya juga				
4.	Tempat kerja saya sangat berarti bagi hidup saya				
5.	Saya merasa bukan bagian dari keluarga besar tempat kerja saya				
6.	Saya merasa tidak terikat secara emosional terhadap tempat kerja saya				
7.	Saya tidak merasa bahwa tempat kerja saya adalah bagian dari hidup saya				
8.	Saya tidak takut dengan apa yang mungkin terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan ini, tanpa memiliki pekerjaan lain				
9.	Bekerja di tempat kerja saya merupakan kebutuhan hidup saya				
10.	Saya tidak merasa rugi jika sekarang saya berhenti bekerja dari tempat kerja				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



© Hak Cipta dimiliki UIN Suska Riau

1.	Saya merasa tidak memiliki alternative pekerjaan lain untuk dapat meninggalkan tempat kerja saya				
2.	Saya merasa mendapat banyak manfaat di tempat kerja saya, untuk itu saya masih bekerja di sini				
3.	Menurut saya, meninggalkan pekerjaan ini adalah suatu hal yang tidak sesuai dengan nilai-nilai yang saya yakini				
4.	Saya tidak memiliki kewajiban untuk menetap di tempat kerja				
5.	Saya memiliki keyakinan untuk tetap setia pada satu tempat kerja				
6.	Saya meyakini kesetiaan pada satu tempat kerja adalah hal yang penting, oleh karena itu saya masih bekerja di sini				
7.	Saya tidak ingin lagi menjadi karyawan atau karyawan di tempat kerja saya				
18.	Menetap di suatu tempat kerja selama bisa bekerja adalah sesuatu yang sangat baik				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Gambaran Subjek Penelitian

1. Frekuensi jenis kelamin subjek penelitian

JenisKelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	66	44.0	44.0	44.0
Valid Perempuan	84	56.0	56.0	100.0
Total	150	100.0	100.0	

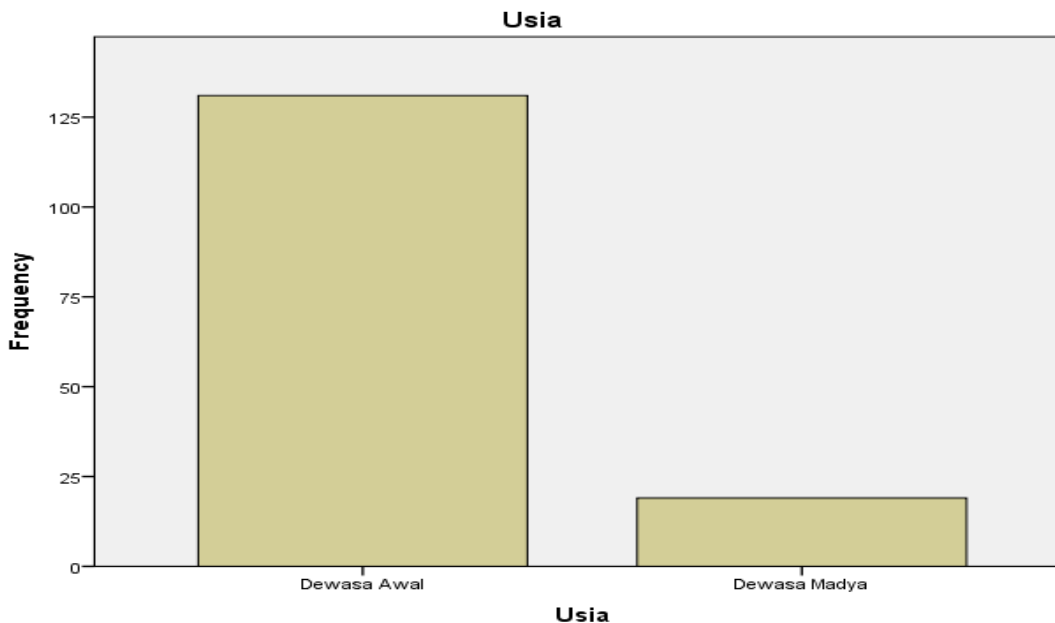
2. Frekuensi usia subjek penelitian

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Komitmen * Usia	150	100.0%	0	0.0%	150	100.0%

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Dewasa Awal	131	87.3	87.3	87.3
Valid Dewasa Madya	19	12.7	12.7	100.0
Total	150	100.0	100.0	



3. Kategorisasi berdasarkan kantor cabang Bank BRI

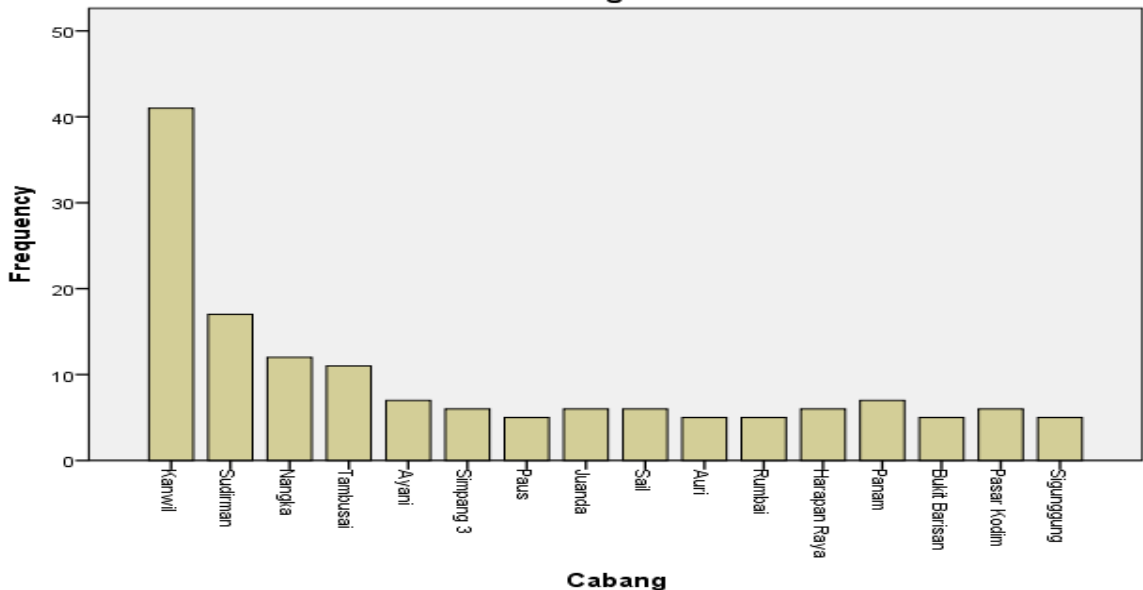
Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Komitmen * Cabang	150	100.0%	0	0.0%	150	100.0%

Cabang

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kanwil	41	27.3	27.3	27.3
Sudirman	17	11.3	11.3	38.7
Nangka	12	8.0	8.0	46.7
Tambusai	11	7.3	7.3	54.0
Ayani	7	4.7	4.7	58.7
Simpang 3	6	4.0	4.0	62.7
Paus	5	3.3	3.3	66.0
Juanda	6	4.0	4.0	70.0
Sail	6	4.0	4.0	74.0
Auri	5	3.3	3.3	77.3
Rumbai	5	3.3	3.3	80.7
Harapan Raya	6	4.0	4.0	84.7
Panam	7	4.7	4.7	89.3
Bukit Barisan	5	3.3	3.3	92.7
Pasar Kodim	6	4.0	4.0	96.7
Sigunggung	5	3.3	3.3	100.0
Total	150	100.0	100.0	

Cabang



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LAMPIRAN K

HASIL UJI NORMALITAS

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





Hasil Uji Normalitas

Descriptive Statistics

	N	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
PSYCAP	150	.270	.198	.778	.394
KOMITMEN	150	.369	.198	.442	.394
Valid N (listwise)	150				

- A. Rasio Skew = $\frac{\text{Static Skewness}}{\text{STD Error Skewness}}$
- B. Rasio Kurto = $\frac{\text{Static Kurtosis}}{\text{STD Error Kurtosis}}$

Variabel	Skewness	Rasio	Kurtosis	Rasio
	$\frac{\text{Std. Error Skewness}}$		$\frac{\text{Std. Error Kurtosis}}$	
Psychological Capital	$\frac{.0270}{.198}$	1.363	$\frac{.778}{.394}$	1.974
Komitmen Organisasi	$\frac{.369}{.198}$	1.86	$\frac{.442}{.394}$	1.121

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LAMPIRAN L
HASIL UJI LINEARITAS

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hasil Uji Linearitas

1. Komitmen dengan *psychological capital*

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			5354.852	35	152.996	8.442	.000
KOMITMEN * PSYCAP	Between Groups	Linearity	4404.009	1	4404.009	243.018	.000
		Deviation from Linearity	950.843	34	27.966	1.543	.047
	Within Groups		2065.922	114	18.122		
Total			7420.773	149			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
KOMITMEN * PSYCAP	.770	.593	.849	.722

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
KOMITMEN * PSYCAP	150	100.0%	0	0.0%	150	100.0%

Report

KOMITMEN

PSYCAP	Mean	N	Std. Deviation
43	35.00	1	.
46	39.00	4	4.082
50	39.50	2	.707
51	40.00	1	.
52	40.67	3	2.517
53	39.00	3	1.000
54	40.00	2	1.414



55	42.50	2	3.536
56	45.67	3	6.028
57	43.00	9	3.873
58	47.50	2	4.950
59	46.13	8	5.083
61	48.17	6	6.306
62	46.80	5	3.347
63	50.00	9	8.573
64	49.77	13	3.193
65	50.22	9	1.641
66	51.81	21	2.857
67	52.70	10	2.751
68	53.29	7	3.147
69	53.60	5	2.302
70	52.50	2	.707
71	54.00	2	2.828
72	67.00	1	.
73	55.00	1	.
74	53.50	2	.707
75	55.75	4	7.676
76	67.00	1	.
77	52.00	1	.
79	51.00	1	.
80	62.00	2	8.485
82	53.50	2	3.536
83	48.00	1	.
84	59.00	1	.
85	65.50	2	3.536
86	69.00	2	4.243
Total	49.81	150	7.057

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





Uji Hipotesis

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KOMITMEN	49.81	7.057	150
PSYCAP	64.38	8.253	150

Correlations

		KOMITMEN	PSYCAP
Pearson Correlation	KOMITMEN	1.000	.770
	PSYCAP	.770	1.000
Sig. (1-tailed)	KOMITMEN	.	.000
	PSYCAP	.000	.
N	KOMITMEN	150	150
	PSYCAP	150	150

Model Summary

Model	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.593 ^a	216.057	1	148	.000

a. Predictors: (Constant), PSYCAP

A. Pearson Product Moment

Descriptive Statistics

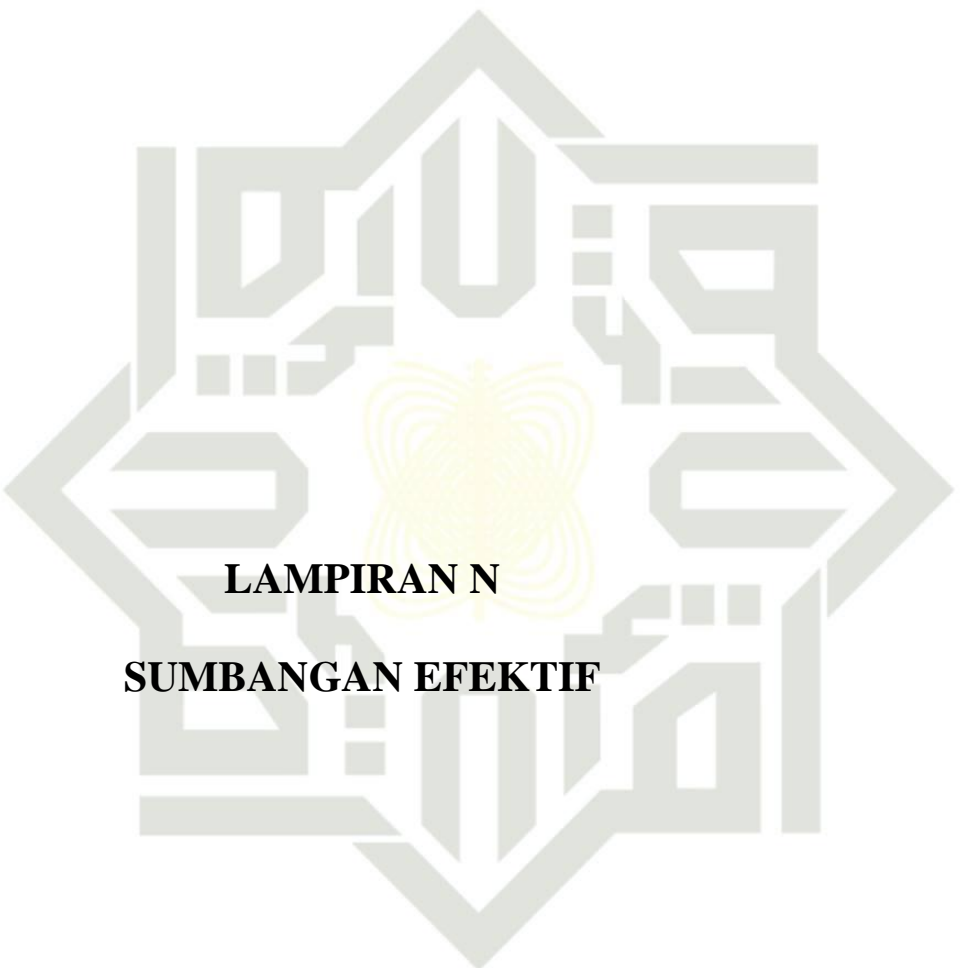
	Mean	Std. Deviation	N
PSYCAP	64.38	8.253	150
KOMITMEN	49.81	7.057	150

Correlations

		PSYCAP	KOMITMEN
PSYCAP	Pearson Correlation	1	.770**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	150	150
KOMITMEN	Pearson Correlation	.770**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	150	150

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LAMPIRAN N

SUMBANGAN EFEKTIF

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



SUMBANGAN EFEKTIF ASPEK *PSYCHOLOGICAL CAPITAL*

Correlations

		KOMITMEN	EFIKASI	HARAPAN	RESILIENSI	OPTIMIS
KOMITMEN	Pearson Correlation	1	.700**	.732**	.642**	.693**
	Sig. (1-tailed)		.000	.000	.000	.000
	Sum of Squares and Cross-products	7420.773	2096.507	2308.707	1254.707	1025.720
	Covariance	49.804	14.071	15.495	8.421	6.884
	N	150	150	150	150	150
	Pearson Correlation	.700**	1	.818**	.732**	.680**
EFIKASI	Sig. (1-tailed)	.000		.000	.000	.000
	Sum of Squares and Cross-products	2096.507	1207.573	1041.773	576.773	405.920
	Covariance	14.071	8.105	6.992	3.871	2.724
	N	150	150	150	150	150
	Pearson Correlation	.732**	.818**	1	.738**	.754**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000		.000	.000
HARAPAN	Sum of Squares and Cross-products	2308.707	1041.773	1341.973	612.973	474.520
	Covariance	15.495	6.992	9.007	4.114	3.185
	N	150	150	150	150	150
	Pearson Correlation	.642**	.732**	.738**	1	.728**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000		.000
	Sum of Squares and Cross-products	1254.707	576.773	612.973	513.973	283.520
RESILIENSI	Covariance	8.421	3.871	4.114	3.449	1.903
	N	150	150	150	150	150
	Pearson Correlation	.693**	.680**	.754**	.728**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	Sum of Squares and Cross-products	1025.720	405.920	474.520	283.520	294.860
	Covariance	6.884	2.724	3.185	1.903	1.979
OPTIMIS	N	150	150	150	150	150

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

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 ^a	.603	.592	4.50587

a. Predictors: (Constant), OPTIMIS, EFIKASI, RESILIENSI, HARAPAN

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4476.863	4	1119.216	55.126	.000 ^b
	Residual	2943.910	145	20.303		
	Total	7420.773	149			

a. Dependent Variable: KOMITMEN

b. Predictors: (Constant), OPTIMIS, EFIKASI, RESILIENSI, HARAPAN

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.694	3.741		2.057	.042
	EFIKASI	.580	.239	.234	2.423	.017
	HARAPAN	.690	.246	.293	2.801	.006
	RESILIENSI	.217	.334	.057	.648	.518
	OPTIMIS	1.363	.434	.272	3.140	.002

a. Dependent Variable: KOMITMEN



LAMPIRAN O

ANALISA TAMBAHAN

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Analisa tambahan perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari jenis kelamin

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means								
		F	Sig.	t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Komitmen	Equal variances assumed	.545	.461	.963	148	.337	1.118	1.161	-1.177	3.412
	Equal variances not assumed			.970	143.128	.334	1.118	1.153	-1.161	3.397

Group Statistics

JenisKelamin	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Komitmen Laki-laki	66	50.44	6.823	.840
Komitmen Perempuan	84	49.32	7.238	.790

2. Analisa tambahan uji *chi-square* perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari usia

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Dewasa Awal	131	87.3	87.3	87.3
Valid Dewasa Madya	19	12.7	12.7	100.0
Total	150	100.0	100.0	

Komitmen * Usia Crosstabulation

Count		Usia		Total
		Dewasa Awal	Dewasa Madya	
		Komitmen	35	
	36	1	0	1
	37	1	0	1
	38	3	0	3
	39	5	0	5
	40	7	0	7
	41	5	0	5



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

42	5	0	5
43	5	1	6
44	2	0	2
45	5	0	5
46	1	0	1
47	6	1	7
48	6	1	7
49	8	1	9
50	10	2	12
51	10	2	12
52	10	2	12
53	9	2	11
54	8	2	10
55	5	1	6
56	6	0	6
58	1	0	1
59	2	1	3
60	2	1	3
62	1	0	1
63	1	0	1
64	1	0	1
66	1	0	1
67	1	1	2
68	1	1	2
72	1	0	1
Total	131	19	150

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	15.854^a	31	.989
Likelihood Ratio	19.362	31	.949
Linear-by-Linear Association	5.853	1	.016
N of Valid Cases	150		

a. 52 cells (81.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .13.



LAMPIRAN P

SURAT-SURAT PENELITIAN

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA RI
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
 FAKULTAS PSIKOLOGI
 كلية علم النفس
 FACULTY OF PSYCHOLOGY

Jl. H.R. Soebrantas Km. 15 No. 155 Kel. Tuah Madani Kec. Tampian Pekanbaru-Riau 28293 Po. Box. 1004
 Telp. (0761) 588994 Fax. (0761) 588994 Website : <http://fpsi.uin-suska.ac.id> E-mail: fpsi@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/E.1099/2020 Pekanbaru, 07 Desember 2020
 Sifat : Biasa
 Lampiran : -
 Hal : Mohon Izin Try Out Penelitian

Kepada Yth.
 1. Pimpinan Bank Mandiri Pekanbaru
 2. Pimpinan Bank BRI Pekanbaru
 Pekanbaru

Assalamu'alaikum wr. wb.
 Dengan hormat,

Dekan Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyampaikan kepada bapak/ibu bahwa:

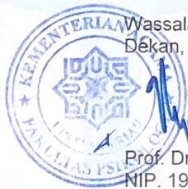
Nama : Allen Destya Vira N
 NIM : 11661201336
 Tempat Tgl.Lahir : Pemalang/ 24 April 1998
 Jurusan : Psikologi S1
 Semester : IX (Sembilan)

ditugaskan untuk melakukan try out penelitian di tempat Bapak/Ibu guna mendapatkan data yang berhubungan dengan judul skripsi/ tesis, yaitu:

"Hubungan antara Psychological Capital dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Bank BRI Pekanbaru".

Untuk itu kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberi izin try out yang bersangkutan dalam rangka penyelesaian penyusunan skripsi/ tesisnya.

Atas perkenan dan kerjasama bapak/ibu, kami mengucapkan terima kasih.



Wassalam.
 Dekan,

Prof. Dr. Hairunas, M.Ag.
 NIP. 19720828 200604 1 002



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS PSIKOLOGI
كلية علم النفس
FACULTY OF PSYCHOLOGY

Jl. H.R. Soebrantas Km. 15 No. 155 Kel. Tuah Madani Kec. Tampan Pekanbaru-Riau 28293 Po. Box. 1004
Telp. (0761) 588994 Fax. (0761) 588994 Website : <http://fpsi.uin-suska.ac.id> E-mail: fpsi@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VI/PP.00.9/E.127/2021 Pekanbaru, 03 Februari 2021
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Mohon Izin Riset

Kepada Yth.
Pimpinan Bank BRI Pekanbaru
Pekanbaru

Assalamu'alaikum wr. wb.
Dengan hormat,

Dekan Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyampaikan kepada bapak/ibu bahwa:

Nama : Allen Destya Vira N
NIM : 11661201336
Jurusan : Psikologi S1
Semester : IX (Sembilan)

ditugaskan untuk melakukan riset penelitian di tempat Saudara guna mendapatkan data yang berhubungan dengan judul skripsi/ tesis, yaitu:

"Hubungan antara Psychological Capital dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Bank BRI Pekanbaru".

untuk itu kami mohon Saudara berkenan memberi izin riset yang bersangkutan dalam rangka penyelesaian penyusunan skripsi/ tesisnya.

Atas perkenan dan kerjasama Saudara, kami mengucapkan terima kasih.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk

Model 54

KANTOR WILAYAH

Menara BRI Pekanbaru Jl. Jendral Sudirman No.12
Kel. Tangkerang Tengah Kec. Marpoyan Damai Kota Pekanbaru - 28282
Telp 0761-8011100, 8011110 Facsimile No: 0761-44533

SURAT - KETERANGAN

Nomor : B.151 -KW.XVII/HCP/02/2021

Surat Program Studi S1 Fakultas Psikologi Universitas Sultan Syarif Kasim Riau
No : Un.04/F.VI/PP.009/E.127/2021 tanggal 03 Februari 2021 perihal Permohonan Try
Out dan Izin Riset.

Menindaklanjuti surat tersebut diatas, terkait Permohonan Try Out dan Riset
Penelitian maka kami dapat memberikan Izin kepada :

Nama	: Allen Destya Vira N
NIM	: 11661201336
Jurusan	: Psikologi S1
Semester	: IX (Sembilan)

untuk melakukan Try Out serta melakukan Riset Penelitian guna melengkapi data
penyelesaian tugas akhir skripsi.

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk

KANTOR WILAYAH



Wa Ode Kurniati Hasimin
Senior Manager



LAMPIRAN Q

RIWAYAT HIDUP

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



RIWAYAT HIDUP PENELITI

Allen Destya Vira Nafidzah, dilahirkan di Pematang, tanggal 24 April 1998. Anak pertama dari tiga bersaudara. Buah kasih ayahanda Bambang Tri Budi Utomo dan ibunda Hera Budi S. Penulis pertama kali menempuh pendidikan tepat pada usia 4 tahun di TK Al-Azhar Semarang, Pada tahun 2004 penulis pindah ke Pekanbaru dan penulis melanjutkan pendidikan di Sekolah Dasar SDN 001 Sukajadi, Pekanbaru. Pada tahun 2010 penulis melanjutkan sekolah di SMPN 1 Pekanbaru, selanjutnya tahun 2014 penulis melanjutkan sekolah di SMAN 9 Pekanbaru. Pada tahun 2016 penulis melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi di UIN SUSKA Riau Fakultas Psikologi pada Program Studi Psikologi.

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT berkat ridho dari-Nya serta diringi usaha, kerja keras dan doa dari kedua orang tua tercinta, keluarga dan teman-teman dalam menjalani aktivitas akademik di perguruan tinggi UIN Suska Riau dengan baik, Alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan tugas akhir yang berjudul hubungan antara *psychological capital* dengan komitmen organisasi pada karyawan bank BRI Pekanbaru).

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.