

**HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DENGAN
KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PKS TELUK MEGA
ROKAN HILIR**

SKRIPSI

Disusun guna memenuhi sebagian persyaratan
Untuk mendapatkan gelar Sarjana Psikologi



Disusun:

TAUFIQ HAKIKI
NIM. 11860115173

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

2023

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan 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.

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
KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PKS TELUK MEGA
ROKAN HILIR**

Disusun oleh:

TAUFIQ HAKIKI
NIM. 11860115173

SKRIPSI

**Telah Diterima dan Disetujui Sidang Ujian Munaqasyah pada Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau**

Pekanbaru, 02 November 2023

Pembimbing



Dr. Masyhuri, S.Psi., M. Si
NIP. 197711022008011010



PENGESAHAN PENGUJI

Skripsi yang ditulis oleh :

Nama Mahasiswa : TAUFIQ HAKIKI
NIM : 11860115173
Judul Skripsi : Hubungan antara Psychological Capital dengan Kepuasan kerja pada Karyawan PKS Teluk Mega Rokan Hilir

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 : Rabu / 22 November 2023
Bertepatan dengan : 8 Jumadil Awal 1445 H

TIM PENGUJI

Ketua,

(.....)

Dr. Kusnadi, M.Pd
 NIP. 1967.12.12.1995031001.

Sekretaris,

(.....)

Dr. Masyhuri, M.Si
 NIP. 1977.11.02.2008011010.

Penguji I,

(.....)

Dr. Hijriyati Cucuani, M.Psi
 NIP. 1982.10.18.2009012005.

Penguji II,

(.....)

H. Jhon Herwanto, M.Si
 NIP. 1970.03.30.1999031007.

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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : TAUFIQ HAKIKI
 NIM : 11860115173
 Tempat/ Tgl. Lahir : Sintong, 09 Agustus 1999
 Fakultas/ Pascasarjana : S1 Psikologi
 Prodi : Psikologi
 Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*

HUBUNGAN ANTARA PSYCHOLOGICAL CAPITAL DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PKS TELUK MEGA ROKAN HILIR

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut diatas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)* 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, 18 Desember 2023



Taufiq Hakiki



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

**SURAT KETERANGAN
 HASIL UJI KESAMAAN (SIMILARITY CHECK)
 DENGAN SOFT WARE TURNITIN
 No. B-899/Un.04/F.VI/PP.00.9/09/2023**

Wakil Dekan I Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga 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 : Taufiq Hakiki
 NIM : 11860115173
 Judul Proposal : Hubungan antara Psychological Capital dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PKS Teluk Mega Rokan Hilir
 Dosen Pembimbing : Dr. Masyhuri S. Psi. M. Si
 Tanggal Uji Turnitin : 11 September 2023
 Hasil Uji Turnitin : Tingkat Kesamaan Proposal (Similarity Index) yaitu 37% (Maksimal 40%)

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 11 September 2023
 Wakil Dekan I,



Zuriatul Khairi, M.Ag., M.Si
 NIP. 196510281989031005

- 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.

PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah, segala rasa syukur kepadamu ya Allah

Dengan memohon ridho dari Allah SWT, peneliti mempersembahkan hasil perjuangan karya tulis ilmiah ini untuk kedua orang tua yang sangat peneliti sayangi, yaitu ayah Marzuki Yus dan ibu Rahyumi yang telah mengorbankan segalanya, terimakasih untuk semua cinta, dukungan, dan doa selama ini sampai ke tahap penyusunan skripsi.

Terimakasih untuk kak Wulan Mardhatillah atas segala perhatian dan adik Nur Salsabila, Husnul Hakimi terimakasih atas segala semangat yang diberikan.

MOTTO

(maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan, sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan)

(Qs. Al-Insyirah: 5-6)

“jangan pernah kembali kebelakang pada hal yang sudah Allah jauhkan”

(Peneliti)



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



Assalammu'alaikum Warahmatulahi Wabarakatuh

Alhamdulillahillobbil'amin, segala puji dan syukur peneliti haturkan kehadirat Allah SWT yang telah menganugerahkan rahmat serta inayah-Nya, yang karena-Nya, peneliti diberikan kekuatan dan kesabaran dalam menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Hubungan antara *Psychological Capital* Dengan Kepuasan Kerja pada karyawan PKS Teluk Mega Rokan Hilir”** guna memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi) pada Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Kemudian shalawat serta salam kepada Rasulullah SAW yang telah membawa kita umatnya, dari zaman kegelapan menuju zaman yang terang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti sekarang ini, semoga kita mendapatkan syafa'atnya di akhirat nanti. *Aamiin*.

Dengan segala kerendahan hati, peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, petunjuk, dan bimbingan selama peneliti menyelesaikan skripsi ini. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Hairunas Rajab, M.Ag 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.

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

3. Bapak Dr. H. Zuriatul Khairi, M.Ag., M.Si, Ibu Dr. Vivik Shofiah, M.Si, dan Ibu Dr. Yuslenita Muda, S.Si., M.Sc selaku Wakil Dekan I, II, dan III Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Sri Wahyuni, S.Psi., M.A., M.Psi., Psikolog selaku Ketua Prodi dan Ibu Ricca Angreini Munthe, S.Psi., M.A selaku Sekretaris Prodi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Dr. Masyhuri, S.Psi., M.Si., selaku Dosen Penasehat Akademik sekaligus Dosen Pembimbing Skripsi, Peneliti ucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada Bapak atas ilmu, waktu, motivasi, dan nasehat yang Bapak berikan selama membimbing peneliti
6. Ibu Dr. Hijriyati Cucuani M.Psi. selaku Penguji I, peneliti mengucapkan terima kasih karena telah banyak memberikan masukan demi kesempurnaan skripsi ini
7. Bapak H Jhon Herwanto M.Si. selaku Penguji II, peneliti mengucapkan terima kasih karena telah banyak memberikan masukan demi kesempurnaan skripsi ini.
8. Seluruh Dosen di Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada peneliti. Semoga apa yang telah diberikan dapat menjadi bekal untuk kehidupan peneliti dan sebagai ladang amal jariyah bagi Bapak dan Ibu Dosen.
9. Seluruh Staff dan Pegawai yang telah membantu peneliti dalam mengurus segala administrasi dan referensi yang diperlukan selama perkuliahan dan penyusunan skripsi.



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.

10. Orangtua beserta adik dan kakak penulis yang tidak pernah berhenti mendoakan agar penelitian ini diberi kemudahan dan kelancaran oleh Allah SWT.

11. Bapak Pimpinan dan ibu KA TU Perusahaan, yang telah dengan sabar dan bermurah hati membantu penulis dalam mengumpulkan data dari responden. Semoga kebaikan bapak dan ibu dibalas oleh Allah SWT dengan kebaikan yang lebih dahsyat.

12. Seluruh partisipan di perusahaan yang bersedia meluangkan waktunya untuk berpartisipasi dalam penelien ini. Tanpa partisipasi dan kemurahan hati dari seluruh partisipan dalam pengisian skala, penelitian ini tidak mungkin bisa diselesaikan

13. Rekan sejawat penulis diangkatn 2017 prodi Manajemen UIN SUSKA RIAU. Terimakasih atas kebersamaan kita dan terimakasih juga atas inspirasi yang diberikan. Terakhir semoga karya ini memberikan sumbangan bagi kemajuan ilmu pengetahuan, dan memberikan manfaat bagi masyarakat luas.

Skripsi ini peneliti susun dengan segenap daya dan upaya. Namun, sebagai manusia tentunya memiliki keterbatasan. Peneliti menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati peneliti menerima kritik dan saran dari pembaca guna penelitian ini dan selanjutnya menjadi lebih baik. Peneliti berharap penelitian ini sudah sesuai kaidah penelitian

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 psikologi sehingga hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang sesuai dengan yang peneliti harapkan kepada sesama.

Wassalammu'alaikum Warahmatulahi Wabarakatuh

Pekanbaru, 22 November 2023

Peneliti





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 ISI

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING	i
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI	ii
PERNYATAAN.....	iii
TURNITIN.....	iv
PERSEMBAHAN.....	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Keaslian Penelitian.....	8
E. Manfaat	11
1. Teoritis.....	11
2. Praktis	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
A. Kepuasan Kerja	12
1. Pengertian Kepuasan Kerja	12
2. Dimensi- Dimensi Kepuasan Kerja	14
3. Faktor–Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	16
4. Dampak dari Kepuasan dan Ketidakpuasan kerja	18
B. <i>Psychological Capital</i>	20
1. Pengertian <i>Psychological Capital</i>	20
2. Dimensi- Dimensi <i>Psychological Capital</i>	22
3. Faktor- Faktor yang mempengaruhi <i>Psychological Capital</i>	25



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	27
D. Hipotesis Penelitian	30
BAB III METODE PENELITIAN	31
A. Desain Penelitian.....	31
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	31
C. Defenisi Operasional.....	31
1. Kepuasan Kerja	31
2. <i>Psychological Capital</i>	32
D. Subjek Penelitian.....	32
1. Populasi Penelitian	32
2. Sampel Penelitian	33
3. Teknik Pengambilan Sampel.....	34
E. Metode Pengumpulan Data.....	34
1. Skala Kepuasan Kerja (JSS).....	35
2. Skala <i>Psychological Capital</i> (PCQ).....	36
F. Uji Coba Alat Ukur	37
G. Validitas dan Reliabilitas	38
1. Uji Validitas	38
2. Daya Diskriminasi	39
3. Reliabilitas	41
H. Analisis Data	42
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	43
A. Pelaksanaan Penelitian.....	43
B. Hasil Penelitian	43
1. Deskripsi Subjek Penelitian	43
a. Gambaran subjek berdasarkan usia.....	44
b. Gambaran subjek berdasarkan jenis kelamin.....	44
c. Gambaran subjek berdasarkan masa kerja	45
2. Uji Asumsi	45
a. Uji Normalitas	45
b. Uji Linearitas.....	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.

3. Uji Hipotesis	47
C. Analisis Tambahan.....	49
1. Kategorisasi Penelitian.....	49
a. Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja	49
b. Kategorisasi Variabel <i>Psychological Capital</i>	51
D. Pembahasan.....	53
BAB V PENUTUP	60
A. Kesimpulan.....	60
B. Saran.....	60
1. Kepada Subjek Penelitian.....	60
2. Kepada Peneliti Selanjutnya.....	61
3. Bagi Perusahaan	61
DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN.....	68



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 <i>Blueprint</i> Skala Kepuasan Kerja (sebelum uji coba).....	36
Tabel 3.2 <i>Blueprint</i> Skala <i>Psychological Capital</i> (sebelum uji coba)	37
Tabel 3.3 <i>Blueprint</i> Skala <i>Psychological Capital</i> (setelah uji coba)	39
Tabel 3.4 <i>Blueprint</i> Skala <i>Psychological Capital</i> (penelitian).....	40
Tabel 3.5 <i>Blueprint</i> Skala Kepuasan Kerja (setelah uji coba)	40
Tabel 3.6 <i>Blueprint</i> Skala Kepuasan Kerja (penelitian).....	41
Tabel 3.7 Hasil Analisis Reliabilitas	42
Tabel 4.1 Gambaran Subjek Berdasarkan Usia.....	44
Tabel 4.2 Gambaran Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 4.3 Gambaran Subjek Berdasarkan Masa Kerja	45
Tabel 4.4 Uji Normalitas	46
Tabel 4.5 Uji Linearitas.....	47
Tabel 4.6 Uji Hipotesis	48
Tabel 4.7 Koefisien Determinasi.....	48
Tabel 4.8 Norma Kategorisasi.....	49
Tabel 4.9 Gambaran Hipotetik dan Empirik Variabel Kepuasan Kerja.....	50
Tabel 4.10 Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja	51
Tabel 4.11 Gambaran Hipotetik dan Empirik Variabel <i>Psycapt</i>	52
Tabel 4.12 Kategorisasi Variabel <i>Psychological Capital</i>	52

- 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.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A	Lembar Validasi	68
Lampiran B	Skala <i>Try Out</i>	84
Lampiran C	Skala Penelitian	90
Lampiran D	Tabulasi Data <i>Try Out</i>	94
Lampiran E	Tabulasi Data Penelitian.....	101
Lampiran F	Validitas, Reliabilitas dan Daya Diskriminasi Aitem.....	113
Lampiran G	Hasil Analisis Uji Asumsi dan Hipotesis	119
Lampiran H	Hasil Analisis Tambahan.....	122
Lampiran I	Verbatim Wawancara	127
Lampiran J	Surat Penelitian.....	134

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 KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PKS TELUK MEGA ROKAN HILIR

Taufiq Hakiki

taufiqhakiki54@gmail.com

Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Abstrak

Psychological capital merupakan modal psikologis yang positif yang ada dalam diri seseorang yang dapat memberikan manfaat bagi karyawan dan sangat menguntungkan bagi perusahaan sehingga perlu didorong untuk dapat ditingkatkan. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat ada tidaknya hubungan antara *psychological capital* dengan kepuasan kerja karyawan PKS Teluk Mega Rokan Hilir. Metode penelitian yang digunakan kuantitatif dengan teknik *simple random sampling*. Partisipan penelitian ini berjumlah 129 karyawan PKS Teluk Mega Rokan Hilir berusia dari 25-54 tahun. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ) dan *Job Satisfaction Scale* (JSS) yaitu skala yang telah diadaptasi oleh peneliti sebelumnya. Berdasarkan hasil analisis Pearson product moment menunjukkan nilai r sebesar 0.924 dengan signifikansi sebesar 0.000 (P lebih kecil 0.05) yang artinya terdapat hubungan yang positif antara *psychological capital* dengan kepuasan kerja. Jika *psychological capital* meningkat maka kepuasan kerja akan meningkat pula dan begitu pula sebaliknya. Selain itu, 82,2% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh *psychological capital*, hal tersebut karena efikasi, harapan, optimisme, dan resiliensi seseorang dapat mendorong atau meningkatkan kepuasan kerja.

Kata Kunci : *Psychological Capital, Job Satisfaction*

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 AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE OF PKS TELUK MEGA ROKAN HILIR

Taufiq Hakiki

taufiqhakiki54@gmail.com

Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Abstrack

Psychological capital is a positive psychological capital that exists in a person that can provide benefits for employees and is very profitable for the company so it needs to be encouraged to be improved. The aim of this study is to see if there is a relationship between psychological capital and employee satisfaction of PKS Teluk Mega Rokan Hilir. Quantitative sampling is a method used by a simple random sampler. The study involved 129 employees of PKS Teluk Mega Rokan Hilir aged 25-54. The actions used in this study are a psychological capital questionnaire (PCQ) and a job satisfaction scale (JSS), which is a scale that has been adjusted by previous researchers. Based on the results of product moment analysis, Pearson showed a r value of 0.924 with a significance of 0,000 ($P < 0.05$) which means there is a positive relationship between psychological capital and job satisfaction. If psychological capital increases, job satisfaction increases and vice versa. In addition, 82,2% of the variation in job satisfaction can be explained by psychological capital, this is because a person's efficacy, hope, optimism, and resilience in crease job satisfaction.

Keyword : Psychological Capital, Job Satisfaction

- 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 I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi yang terus menerus berkembang, organisasi dituntut untuk dapat lebih cepat dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan-perubahan maupun rintangan yang terjadi. Perubahan-perubahan tersebut bisa dalam berbagai hal yang secara langsung maupun tidak langsung berdampak pada kelangsungan hidup maupun kinerja perusahaan secara umum.

Perdhana dan Ninas (2018) mengatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu kunci kesuksesan sebuah perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang efisien dan efektif dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja bagi karyawan. Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk memperhatikan faktor yang mempengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan, salah satu yang paling penting adalah kepuasan kerja.

Karyawan yang mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan cenderung lebih berkomitmen dan memberikan kontribusi serta memiliki dedikasi tinggi terhadap perusahaan dan akhirnya memiliki kemauan untuk bekerja lebih keras dan produktif. Sebaliknya karyawan dengan tingkat kepuasan kerja rendah cenderung akan melakukan *turnover*, menurunnya kedisiplinan dan produktivitas kerja (Robbins 2012).

Robbins dan Judge (2015) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi



memiliki perasaan positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif. Kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, perasaan puas atau tidak puas dalam bekerja (Rivai,2008).

Menurut Spector (1997) kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaan dan aspek-aspek didalam pekerjaannya. Terdapat 9 aspek yang menyusun kepuasan kerja diantaranya yaitu: a) *pay*, kepuasan imbalan jasa berupa uang yang diterima karyawan sesuai dengan beban yang telah ditanggungnya, b) *Promotion*, kepuasan pada saat kesempatan bagi karyawan untuk tumbuh dan berkembang dalam pekerjaan dan jabatan, c) *Supervision*, kepuasan pada atasan langsung karyawan, termasuk didalamnya adalah pengarahan, masukan, dan pengawasan dari atasan d) *Fringe Benefit*, kepuasan akan jaminan sosial yang diberikan perusahaan, e) *Contigen Reward*, kepuasan dan penghargaan karena pencapaian yang baik, f) *Operation Conditioning*, kepuasan akan peraturan dan prosedur yang ada diperusahan, g) *Coworker*, kepuasan akan teman kerja, seberapa jauh kesesuaian yang dirasakan ketika berinteraksi dengan rekan kerja, h) *Nature of Work*, kepuasan akan jenis pekerjaan yang dilakukan, yaitu karakteristik dari pekerjaan itu sendiri yang akan dilaksanakan oleh seorang karyawan sesuai dan menyenangkan, i) *Communication*, kepuasan akan komunikasi didalam sebuah perusahaan (Spector 1997).

Menurut Locke (dalam Luthans dkk, 2007) kepuasan kerja meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluatif bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang dan emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau

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.



pengalaman kerja seseorang. Dengan demikian orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya karena batas ekspektasi yang diinginkan telah terpenuhi. Apabila ternyata yang diperoleh lebih besar dari yang diinginkan, maka akan menjadi lebih puas, sebaliknya semakin jauh dari ekspektasi atau kenyataan yang dirasakan dibawah standar minimum maka semakin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya.

Luthans, dkk (2007) didalam penelitiannya yang berjudul modal psikologis positif (*psychological capital*) pengukuran dan hubungan dengan kinerja dan kepuasan didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *psychological capital* dengan kepuasan kerja.

Luthans dkk (2007) menyatakan bahwa gabungan teoritis antara *efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resiliency* akan membentuk paradigma positif seseorang terhadap keadaan lingkungannya serta menguatkan kemungkinan untuk dapat meraih keberhasilan, kepuasan terhadap sesuatu hal melalui motivasi dan usaha. Ketika seseorang memiliki psycap yang rendah cenderung untuk tidak puas dalam pekerjaannya. Ketika karyawan tidak puas dalam pekerjaannya, akan menyebabkan kinerja yang tidak maksimal, kurang semangat dalam bekerja, motivasi kerja yang rendah. Pada kenyataanya produktivitas dan efektivitas perusahaan sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Perusahaan membutuhkan karyawan yang produktif dan giat dalam bekerja untuk meningkatkan kualitas suatu perusahaan.

Luthans dkk (2007) mengatakan bahwa psycap terbentuk dari empat konsep yang membangun yaitu pertama *self efficacy*, yakni karyawan percaya

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.



dengan kemampuan yang dimilikinya sehingga memunculkan rasa percaya diri. Kedua *hope*, yaitu memiliki arti dimana karyawan memiliki harapan untuk mencapai keberhasilan. Ketiga *optimism*, adalah ketika karyawan memiliki suatu pengharapan positif untuk keberhasilan saat ini dan masa depan. Keempat *resiliency*, ialah ketika dihadapkan pada suatu masalah karyawan mampu menghadapi masalah hingga mencapai kesuksesan. Dapat disimpulkan bahwa ketika seseorang memiliki konsep ini didalam pikiran dan dirinya dapat membuat seorang individu atau seorang karyawan mampu menghadapi segala permasalahan di dunia kerja dilingkungan kerja yang dijalani, karena dunia kerja mengharuskan kita mengikuti peraturan dari atasan, harus menjalani segala tuntutan, melakukan pekerjaan yang baik serta mampu beradaptasi terhadap rekan kerja dan lingkungan kerja. Jika ini dimiliki karyawan maka dapat meningkatkan motivasi kerja, komitmen karyawan terhadap perusahaan dan merasa puas dengan pekerjaannya.

Penelitian menunjukkan bahwa keempat komponen dari *psychological capital* (*self efficacy*, optimisme, harapan, dan ketahanan) memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja. Luthans dkk (2007) *self efficacy* mengacu kepada kepercayaan diri seseorang pada kemampuan untuk bertindak dan melakukan tugas. Individu yang memiliki *self efficacy* lebih mudah mencapai kesejahteraan ditempat kerja. Hal ini dikarenakan individu memiliki motivasi yang tinggi, menetapkan tujuan yang menantang diri sendiri, menjaga komitmen yang kuat, membantu menciptakan rasa ketenangan dalam mengerjakan tugas yang sulit serta meningkatkan dan mempertahankan usaha dalam menghadapi kegagalan.

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.



Aspek Optimisme adalah persepsi bahwa situasi negatif disebabkan oleh sumber eksternal, sesaat dan situasional, sedangkan situasi positif adalah hasil dari penyebab internal yang bertahan lama (Luthans dkk 2007). Individu yang optimis menghargai diri mereka sendiri, menjauhkan diri dari sesuatu yang tidak menguntungkan sehingga melindungi diri mereka dari depresi, menyalahkan diri, dan putus asa. Selain itu individu yang optimis juga memiliki cara coping stress yang tinggi, yang membuat individu tersebut mampu menangani kesulitan di dalam bekerja, menampilkan kebahagiaan, dan fungsi positif sehingga akan mudah untuk menampakkan kesejahteraan ditempat kerja (Malik, 2013; Culberston, Fullagar & mills, 2010).

Aspek Harapan juga memiliki hubungan dengan kesejahteraan ditempat kerja. Harapan mampu mengembangkan motivasi seseorang untuk mencapai tujuan, bahkan ketika dihadapkan dengan hambatan. Snyder (2002) telah menemukan bahwa individu yang memiliki harapan lebih menguntungkan, memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi, dan memiliki tingkat kepuasan. Aspek Resiliensi sebagai komponen perilaku organisasi yang positif, dipandang sebagai kemampuan untuk bangkit dari keterpurukan, konflik, kegagalan atau bahkan peristiwa positif, kemajuan dan peningkatan tanggung jawab. Individu yang memiliki resiliensi mampu meningkatkan kesejahteraan karena mampu bertahan dengan kondisi apapun (Luthans dkk 2007). Dengan demikian keempat komponen dari *psychological capital* merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan 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.



Hasil dari riset dan survey yang dilakukan oleh Jobstreet kepada 17.623 responden tentang kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka, hasil survey menunjukkan 73% karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya dikarenakan beberapa faktor. Selanjutnya badan pusat statistik nasional (BPSN) menunjukkan tingginya angka pengangguran di Indonesia sebesar 7,2 juta. Ketidaksesuaian pekerjaan yang ada dengan latar belakang yang dimiliki akhirnya membuat 54% karyawan terpaksa bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka. Tanpa disadari, hal ini berdampak serius pada penurunan produktivitas kerja hingga kecilnya jenjang karir. Faktanya 60% responden mengaku bahwa mereka tidak memiliki jenjang karir dikantor mereka sebesar 85% responden juga mengaku bahwa mereka tidak memiliki *work life balance* (keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi). Sebanyak 53% karyawan yang mengaku memiliki atasan yang bangga dengan pangkat dan jabatan untuk menggerakkan bawahan, buruknya karakter atasan juga dapat mempengaruhi tingginya *turn over* karyawan disebuah perusahaan.

Perusahaan PKS Teluk Mega Rokan Hilir tempat peneliti melakukan penelitian dimana perusahaan ini bergerak dibidang perkebunan. Perusahaan mengelola agroindustri kelapa sawit dan mengelola hasilnya menjadi *crude palm oil* (CPO) dan inti sawit. Semua hasil produksi dijual kepasar lokal maupun ekspor. Karyawan yang bekerja di PT ini yaitu masyarakat setempat dimana ketika melakukan wawancara dengan beberapa karyawan didapatkan hasil bahwa karyawan merasa kurang puas terkait promosi jabatan pada PT ini karena atasan mengambil keputusan untuk mempromosikan jabatan didasarkan faktor senioritas

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.



bukan dari prestasi kerjanya sehingga karyawan merasa ini tidak sesuai dan tidak adil.

Penjelasan diatas didukung oleh hasil penelitian Yanti (2013) yang menyatakan bahwa perusahaan PT PKS Teluk Mega ini terkait promosi jabatan mengutamakan senioritas dibandingkan prestasi kerja, selain ini manajemen perusahaan atau terkait kurangnya perhatian dari atasan terkait kemampuan yang dimiliki karyawan. Pada PT ini banyak karyawan yang memiliki pendidikan rendah, perlunya diberikan pelatihan agar mudah dalam melakukan pekerjaan yang diberikan. Ketika karyawan merasa susah menyelesaikan tugas yang diberikan dapat menyebabkan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian Nugroho dkk (2013) menambahkan bahwa *psychological capital* pada karyawan akan menimbulkan perilaku sikap percaya diri, optimis dalam bekerja, memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja serta memiliki sikap tidak mudah putus asa. Sehingga ketika ada masalah yang muncul dalam pekerjaan dapat diatasi dan mendorong karyawan untuk lebih produktif dalam bekerja. Hal ini dapat menjadikan seorang karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, karena memiliki pemikiran positif terkait segala hal yang dialami dalam pekerjaannya.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Hedissa (2012) menyatakan terdapat hubungan antara *psychological capital* dengan kepuasan kerja. Penelitian ini membuktikan *psychological capital* memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja. Sejalan dengan penelitian Kania (2019) menemukan dalam penelitian yang dilakukan terdapat hubungan antara *psychological capital*

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

dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi *psychological capital* individu maka semakin tinggi pula kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan, peneliti tertarik untuk mengkaji guna mengetahui lebih dalam hubungan antara *psychological capital* dengan kepuasan kerja pada karyawan PKS Teluk Mega Rokan Hilir. Untuk itu peneliti akan menelaah penelitian dengan judul “Hubungan Antara *psychological capital* Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PKS Teluk Mega Rokan Hilir”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini apakah ada hubungan antara *psychological capital* dengan kepuasan kerja pada karyawan PKS Teluk Mega Rokan Hilir?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini dilakukan bertujuan untuk melihat dan mengetahui ada tidaknya hubungan antara *psychological capital* dengan kepuasan kerja karyawan PKS Teluk Mega Rokan Hilir.

D. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini didasarkan pada penelitian terdahulu yang memiliki kajian yang sama. Penelitian mengenai kepuasan kerja telah banyak dilakukan sebelumnya antara lain:

1. Aldia Thirzady Hedissa (2012), yang meneliti ”Hubungan Antara *Psychological Capital* dengan Kepuasan Kerja pada Anggota Polri Yang

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.

Sedang Mengikuti Pendidikan di Perguruan Tinggi Ilmu Kepolisian (PTIK)”.
 Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *psychological capital* dengan kepuasan kerja. Sampel penelitian ini adalah anggota Polri yang sedang mengikuti pendidikan di Perguruan Tinggi Ilmu Kepolisian (PTIK). Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada variabel yang digunakan yaitu variabel bebas dan terikat berupa *psychological capital* dan kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah teknik pengambilan sampel pada penelitian ini ialah teknik *purposive sampling* sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan tehnik *simple random sampling*, subjek penelitian ini adalah anggota Polri yang sedang mengikuti pendidikan di Perguruan Tinggi Ilmu Kepolisian (PTIK) sedangkan penelitian yang dilakukan adalah karyawan PKS Teluk Mega Rokan Hilir.

2. Kevin Jhonthan dan Rezi Erdiansyah (2020), yang meneliti “*Psychological Capital dan Kepuasan Kerja*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh *Psychological Capital* terhadap kepuasan kerja dengan koefisien korelasi sebesar 0,161. Sampel penelitian ini adalah karyawan kantor pusat PT BG dengan total sampel dengan jumlah 132 orang. Persamaan dari penelitian ini yang akan dilakukan adalah variabel yang digunakan yaitu variabel bebas dan terikat berupa *psychological capital* dan kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian selanjutnya adalah subjeknya, subjek penelitian ini adalah karyawan kantor pusat PT BG, dan penelitian yang dilakukan adalah karyawan PKS Teluk Mega Rokan Hilir



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.
3. Kania Khairunnisa (2019), yang meneliti “Hubungan antara *Psychological Capital* terhadap Kepuasan Kerja pada Pekerja UKM Penyandang Disabilitas di Yogyakarta”. Subyek penelitian ini berjumlah 73. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel antara modal psikologis pada pekerja UKM penyandang disabilitas dengan kepuasa kerja, dengan koefisien korelasi sebesar 0,265 antara kedua variabel tersebut. Modal psikologis memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja. Dengan kata lain hubungan antara kedua variabel berbanding lurus, dan semakin tinggi modal psikologis maka semakin tinggi pula kepuasan kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan adalah melihat hubungan antara *psychological capital* dengan kepuasan kerja. Subyek penelitian ini adalah pekerja UKM penyandang disabilitas sedangkan penelitian yang akan dilakukan pada karyawan PKS Teluk Mega Rokan Hilir.
4. Arinil Haq (2018), yang meneliti “Kontribusi *Psychological Capital* terhadap Kepuasan Kerja pada Pekerja Disabilitas di Kota Makasar”. Subjek pada penelitian ini pekerja disabilitas di kota Makasar. Subjek berjumlah 41 orang. Pengambilan sampel pada penelitian ini ialah *non probability sampling* dengan metode *purposive sampling*. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa *psychological capital* berkontribusi positif sebesar 30% terhadap kepuasan kerja pada pekerja disabilitas di kota Makasar. Hal ini membuktikan terdapat pengaruh antara *psychological capital* terhadap kepuasan kerja.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sebuah perkembangan pengetahuan, sumbangan ilmiah, maupun sebagai referensi pada penelitian-penelitian dalam dunia psikologi industry dan organisasi yang berhubungan dengan kedua variabel yang dibahas dalam penelitian ini, yaitu, *psychological capital* dan kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan informasi kepada perusahaan agar dapat lebih memperhatikan kepuasan karyawan sehingga dapat meningkatkan *psychological capital* dengan cara yang lebih tepat, melalui dukungan dalam berbagai bentuk yang dibutuhkan karyawan. Selain itu penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai kepuasan kerja serta *psychological capital* karyawan sehingga dapat menentukan program yang tepat untuk mengembangkannya. Bagi karyawan, penelitian ini diharapkan mampu menjadi cermin mengenai kinerja positifnya dalam membentuk *psychological capital* sehingga lebih termotivasi untuk meningkatkannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan 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.

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. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Sopiah (2008) menyatakan kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Sebagaimana tanggapan emosional bisa berupa perasaan puas atau tidak puas, bila secara emosional puas berarti kepuasan kerja tercapai dan sebaliknya bila tidak maka berarti karyawan tidak puas.

Rendahnya kepuasan kerja diyakini merupakan salah satu gejala dari rusaknya kondisi organisasi (Zhang dan Chen, 2010). Spector (1997) menjelaskan kepuasan kerja adalah segala yang dirasakan seseorang tentang pekerjaan mereka dan aspek berbeda dari pekerjaan mereka. Hal ini merupakan perkembangan pada hal yang orang sukai (kepuasan) dan yang tidak disukai (ketidakpuasan) tentang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dapat dianggap sebagai perasaan menyeluruh tentang pekerjaan atau yang berhubungan dengan tingkah laku mengenai aspek berbeda atau dari segi pekerjaan.

Kepuasan kerja menurut Spector (2012) adalah variabel sikap yang menunjukkan bagaimana perasaan orang tentang pekerjaan mereka secara umum serta bagian-bagian tertentu dari pekerjaan mereka. Sederhananya, kepuasan kerja mengukur seberapa banyak orang menikmati pekerjaan



mereka, sedangkan pekerjaan mengukur seberapa besar mereka tidak menyukainya.

Rahman, dkk (2014) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah respon individu meliputi suka atau tidak suka, positif atau negatif terhadap suatu pekerjaan dari berbagai aspek pekerjaan. Pendapat lain yang dikemukakan oleh Muttaqien (2014) kepuasan kerja merupakan sikap umum pekerja tentang pekerjaan yang dilakukannya dan memiliki pengaruh penting dalam kehidupannya, sehingga kepuasan kerja adalah bagian dari kepuasan hidup.

Robbins dan Judge (2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut.

Berdasarkan pendapat di atas, terlihat bahwa kepuasan kerja pada hakikatnya adalah perasaan atau keadaan jiwa yang dimiliki oleh karyawan yang menggambarkan rasa senang atau rasa puas terhadap pekerjaannya, sehingga dengan demikian karyawan tersebut memandang positif pekerjaannya.

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

2. Dimensi - Dimensi Kepuasan Kerja

Spector (1997) mengatakan bahwa pengaruh utama dari kepuasan kerja ditunjukkan dari sembilan dimensi, diantaranya yaitu:

a. *Pay*

Gaji adalah uang yang dihasilkan karyawan sebagai bentuk pembayaran rutin perusahaan atas pekerjaan yang dilakukan karyawan. Berbagai aspek gaji memainkan peran dalam kepuasan kerja.

b. *Promotion*

Spector (2012) menuliskan ketersediaan pilihan promosi berkontribusi terhadap kepuasan kerja. Karyawan memiliki kesempatan untuk maju melalui promosi. Sumedho (2015) menawarkan kemajuan kepada pekerja melalui peluang promosi, seperti posisi yang lebih tinggi dengan tuntutan yang meningkat pada waktu dan kemampuan mereka.

c. *Supervision*

Spector (2012) menuliskan atasan langsung bertanggung jawab atas kesenangan ini. Sumedho (2015) menemukan bahwa memiliki atasan yang memiliki nilai, sikap, dan filosofi yang sama dapat meningkatkan kepuasan

d. *Fringe Benefit*

Spector (2012) kepuasan ini muncul dengan adanya manfaat tambahan. Tunjangan tambahan ini menurut Sumedho (2015) terdiri dari dua bentuk, yaitu kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung (misalnya bonus) dan kompensasi tidak langsung misalnya (misalnya program pensiun).

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan 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.



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. *Contigen Reward*

Kepuasan ini mengacu pada adanya apresiasi yang diberikan kepada karyawan, pengakuan atas dedikasi yang diberikan karyawan serta penghargaan atas kinerja yang baik yang dilakukan karyawan.

f. *Operation Procedure*

Kepuasan ini mengacu pada kebijakan-kebijakan dan prosedur yang menguntungkan karyawan dalam bekerja. Sumedho (2015) menuliskan OP adalah langkah-langkah penyelesaian tugas yang harus mengikuti standar tertentu berdasarkan peraturan perusahaan.

g. *Coworker*

Sumedho (2015) menuliskan rekan kerja yang berbagi nilai, sikap dan filosofi mungkin membuat pekerjaan karyawan lebih memuaskan. Saat rekan kerja membantu mereka mencapai tujuan mereka sendiri karyawan akan merasa puas. Karyawan membutuhkan rekan kerja yang ramah dan baik karena mereka membutuhkan koneksi social ditempat kerja.

h. *Nature of Work*

Aspek ini mengacu pada pekerjaan yang dilakukan karyawan itu sendiri. Kepuasan dari pekerjaan itu sendiri tiga menurut Sumedho (2015) diantaranya *job routine* yaitu bentuk rutinitas yang dikerjakan, *job characteristics* yaitu karakteristik dari pekerjaan dan *job description*.



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. *Communication*

Kepuasan komunikasi perusahaan. Dalam konteks ini, komunikasi juga mengacu pada atasan dan rekan kerja . konflik mungkin lebih jarang terjadi ditempat kerja dengan komunikasi yang efektif.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa dimensi- dimensi pada kepuasan kerja yaitu meliputi: *pay, promotion, supervision, fringe benefit, contingen reward, operation procedure, coworker, nature of work* dan *communication*.

3. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Mangkunegara (2010) mengatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor yang ada pada diri karyawan dan faktor pekerjaannya. Faktor yang ada pada diri karyawan yaitu pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, persepsi, dan sikap kerja. Sedangkan faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, pangkat, beban kerja, mutu pengawasan, jaminan keuangan, kesempatan promosi, interaksi sosial dan hubungan kerja.

Menurut Blum (dalam as'ad 2004) bahwa factor kepuasan kerja sebagai berikut:

- a. Faktor psikologis, merupakan factor yan berhubungan dengan kejiwaan, perasaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman, dan sikap terhadap pekerjaan.

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. Factor social, merupakan factor yang berhubungan dengan interaksi social baik antar pegawai, atasan, maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya.
- c. Faktor fisik, merupakan faktor berkaitan dengan kondisi fisik, lingkungan kerja, dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, waktu istirahat, suhu, dan lain lain
- d. Factor finansial, merupakan factor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai yang meliputi besarnya gaji, jaminan social, dan sebagainya.
- e. Mutu pengawasan, kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan dengan bawahan.

Dari penjelasan diatas factor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa factor kepuasan kerja karyawan bisa mempengaruhi baik secara internal (dalam diri) atau eksternal (lingkungan kerja).

Factor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja juga ditemukan dalam hasil penelitian diantaranya:

a. *Self efficacy*

Penelitian Agusti (2021) menyatakan bahwa efikasi merupakan factor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, atau efikasi memiliki korelasi dengan kepuasan kerja. Dalam penelitian Agusti didapatkan hasil bahwa jika efikasi meningkat/tinggi maka kepuasan kerja meningkat/ tinggi pula,



dan sebaliknya apabila efikasi turun, maka kepuasan kerja juga mengalami penurunan juga.

b. Komitmen

Penelitian Bagia dan Dwiyanti (2020) menyatakan bahwa komitmen merupakan factor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian Bagia dan Dwiyanti didapatkan hasil bahwa karyawan yang memiliki komitmen yang baik dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan.

c. Psychological capital

Beberapa peneliti menjelaskan bahwa *psychological capital* merupakan factor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hasil penelitian Hedissa (2012) dari perhitungan dan korelasi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara psycap dengan kepuasan kerja. Selanjutnya penelitian Luthans dkk (2007) juga mengatakan bahwa psycap memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja, dimana psycap dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan.

4. Dampak dari Kepuasan dan Ketidakpuasan kerja

Terdapat beberapa dampak yang diakibatkan dari kepuasan dan ketidakpuasan kerja dari Munandar (2014) yaitu:

A. Dampak terhadap Produktivitas

Munandar (2014) menuliskan produktivitas yang tinggi hanya dapat menghasilkan kepuasan kerja yang lebih besar jika karyawan merasakan bahwa penghargaan ekstrinsik, seperti pendapatan, dan penghargaan

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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



intrinsic seperti rasa persaingan, adalah rasional, adil, dan terhubung untuk efektivitas yang unggul.

B. Dampak terhadap ketidakhadiran (*Absenteisme*) dan keluarnya tenaga kerja (*Turnover*)

Munandar (2014) sampai pada kesimpulan bahwa meninggalkan pekerjaan dan absen memiliki arti yang berbeda. Ketidakhadiran cenderung menunjukkan pekerjaan karena pada dasarnya lebih impulsif. Meninggalkan atau berhenti dari pekerjaan berbeda dengan meninggalkan seseorang. Mengingat konsekuensi ekonomi yang sangat besar dari perilaku tersebut, ketidakpuasan kerja lebih mungkin untuk disalahkan. Menurut penelitian, tidak ada hubungan antara ketidakhadiran dan kebahagiaan kerja.

Munandar (2014) membahas pengembangan model efek pada kehadiran. Mereka sadar bahwa perilaku saat ini terdiri dari dua elemen: 35 potensi untuk terlibat dan keinginan untuk melakukannya. Mereka berpendapat bahwa pengalaman dan kepuasan kerja saling terkait. Menurut rangkuman Munandar (2014) tentang model *turnover* Mobley dan Horner, ada berbagai langkah ketika seorang anggota tenaga kerja mengungkapkan ketidakpuasan seperti mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan mereka sebelum membuat keputusan untuk berhenti. saat menggunakan model ini. Kemudian akan menemukan bukti

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 menghubungkan pemikiran untuk berhenti dari pekerjaan dengan tingkat kepuasan kerja.

C. Dampak terhadap kesehatan

Menurut beberapa penelitian menemukan kesehatan fisik dan mental yang sangat baik dan kebahagiaan pekerjaan berjalan seiring. Kepuasan kerja meningkatkan tingkat kinerja fisik, dan itu merupakan penanda kesehatan itu sendiri, menurut salah satu temuan studi tentang hubungan antara kesehatan mental dan kebahagiaan kerja. Peningkatan kesehatan seseorang mungkin berdampak baik pada orang lain dan sebaliknya, menurut beberapa penelitian tentang hubungan antara itu dan kebahagiaan kerja.

B. *Psychological Capital*

1. *Pengertian Psychological Capital*

Definisi *psychological capital* menurut Luthans, Youssef & Avolio (2007) adalah: “*PsyCap is an individual’s positive psychological state of development and is characterized by: (1) having confidence (self-efficacy) to take on and put in the necessary effort to succeed at challenging tasks; (2) making a positive attribution (optimism) about succeeding now and in the future; (3) persevering toward goals and, when necessary, redirecting paths to goals (hope) in order to succeed; and (4) when beset by problems and adversity, sustaining and bouncing back and even beyond (resiliency) to attain success.*”

Dimana dapat diartikan sebagai suatu keadaan perkembangan psikologi yang positif yang ada pada individu dengan dicirikan oleh: (1) Memiliki kepercayaan diri untuk memilih dan mengarahkan upaya yang diperlukan agar berhasil pada tugas-tugas menantang (*self efficacy*); (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.



Membuat atribusi positif (*optimisme*) tentang berhasil sekarang dan di masa depan; (3) Tekun menuju tujuan dan bila perlu mengarahkan kembali ke tujuan atau harapan (*hope*) agar berhasil; dan (4) ketika dilanda oleh masalah dan kesulitan, individu dapat mempertahankan dan bangkit kembali melampaui ketahanan semula untuk mencapai kesuksesan (*resiliency*).

Shahnawaz dan Jafri (2009) mendefinisikan *psychological capital* adalah sebagai keadaan pembangunan psikologis individu positif yang terdiri dari empat dimensi yaitu keyakinan atau *self efficacy*, harapan, optimism, dan ketahanan (*resilliensi*). *psychological capital* adalah kondisi mental individu yang bersifat positif, individual, dan potensial. Sifat positif yang melekat ini menunjukkan bahwa *psychological capital* dapat mengarahkan individu ke arah yang lebih baik. *Psychological capital* juga bersifat individual dimana setiap individu memiliki tingkat *psychological capital* yang berbeda-beda. *psychological capital* juga bersifat potensial yakni setiap individu dapat mengembangkan *psychological capital* dalam diri sesuai dengan kemampuan individu. *Psychological capital* ditandai dengan adanya kesadaran dan kepercayaan akan kemampuan yang dimiliki, motivasi dari dalam diri, pengharapan positif, serta kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan kesulitan yang dihadapi (Cendrawati, 2018).

Modal psikologis positif didefinisikan sebagai keadaan optimistis dan perkembangan seseorang. Konstruksi dan penelitian empiris dari psikologi positif telah menarik empat sumber daya psikologis yang ditentukan untuk memenuhi kriteria ilmiah perilaku organisasi positif yaitu harapan,

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.

kemajuan, ketahanan, dan optimisme yang juga dikenal sebagai Modal psikologis atau *Psychological Capital* oleh Luthans dan rekan (Rani & Chaturvedula, 2018).

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa *psychological capital* adalah kondisi mental individu yang bersifat positif, individual dan potensial yang dikarakteristikan oleh *self efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resiliency*.

2. Dimensi- Dimensi *Psychological Capital*

Luthans dkk (2007) mengatakan dimensi-dimensi modal psikologis yaitu:

a. *Self Efficacy*

Self efficacy adalah individu yang memiliki keyakinan (atau kepercayaan diri) tentang kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk berhasil melaksanakan tugas tertentu dalam konteks yang diberikan. Dalam modal psikologis, efikasi diri berguna untuk membuka diri terhadap tantangan dan kemauan untuk memberikan usaha lebih dalam mencapai tujuan.

Self-efficacy mewakili kepercayaan umum orang-orang saat mereka memamerkan penampilan mereka dan masuk akal di luar kemampuan yang sebenarnya yang mengarah pada menyelesaikan tugas (Hmieleski, 2007). *Self-efficacy* yang tinggi dapat mempengaruhi motivasi pada keduanya, sisi positif dan negatif orang yang percaya diri tahu bagaimana meningkatkan motivasi, memilih tugas yang menantang untuk



memperpanjang tugas mereka, kinerja, dan memotivasi diri melawan kendala yang dihadapi saat bekerja mencapai tujuan. Individu yang percaya diri dapat memilih dan mengembangkan cara untuk dapat mencapai tujuan (Cavus & Gokcen 2015).

b. *Optimisme*

Optimisme adalah individu yang mengharapkan peristiwa positif yang diinginkan dimasa yang akan datang (Luthans, Youssef, 2007).

Optimisme adalah pandangan positif seorang individu terhadap masa depan (Peterson dalam Nafei, 2015). Seligman (Sweetman, Luthans, Avey, 2011) menyatakan bahwa *optimisme* adalah gaya atribusi yang menjelaskan individu yang mampu berpikir positif dalam hal pribadi, permanen dan penyebab meluas, dan peristiwa negatif sebagai eksternal, sementara dan spesifik situasi.

Individu diberi kesempatan untuk membuat hidup mereka lebih mudah dan terbebas dari stres. Individu yang optimis jauh dari kata menyerah dan keputusasaan (Cavus and Gokcen, 2015). *Optimisme* akan membuat individu berani dalam tantangan dan mampu mengambil resiko untuk mengukir prestasi. Penelitian oleh Hmieleski et al (2007) menunjukkan terdapat hubungan positif antara *optimisme* dan kesejahteraan pribadi dalam modal psikologis.

c. Resiliensi

Ketahanan sebagai karakteristik kepribadian yang memoderasi efek negatif dari stress dan mempromosikan adaptasi dengan adanya perubahan

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.



stress yang dialami (Wagnild & Young, 1993). Resiliensi memiliki karakteristik penyelesaian masalah dan adaptasi secara positif terhadap sebuah resiko atau kesulitan.

Dalam konteks pekerjaan, resiliensi didefinisikan sebagai kemampuan psikologis seseorang untuk bertahan, dan bahkan bangkit dari kesulitan, ketidakpastian, konflik, kegagalan, bahkan peningkatan tanggung jawab dalam pekerjaan (Luthans, 2002). Ozkalp (Cavus and Gokcen, 2015) menyatakan bahwa resiliensi ini sebagai kompleks proses kehidupan bagi masyarakat yang meliputi daya tahan, toleransi, reaksi, fleksibilitas, dan tekanan psikologis.

d. Harapan

Harapan sebagai set kognitif yang terdiri dari agensi (kepercayaan pada kapasitas seseorang untuk memulai dan mempertahankan tindakan) dan jalur (kepercayaan pada kapasitas seseorang untuk menghasilkan rute) untuk mencapai tujuan. Harapan bisa diartikan sebagai motivasi positif individu yang didasarkan pada keinginan untuk sukses (Snyder, 1996).

Dalam modal psikologis, harapan mempunyai kontribusi dalam menentukan tujuan dan keinginan untuk mencapai tujuan tersebut, disertai dengan rencana atau strategi yang dilakukan untuk mencapai tujuan itu sendiri. Harapan adalah alat yang memotivasi orang saat melakukan persyaratan pekerjaan mereka. Beberapa peneliti sebelumnya menunjukkan bahwa harapan itu positif terkait dengan kepuasan hidup (Valle, 2004).

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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi *Psychological Capital*

Luthans (2007) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi *psychological capital* adalah:

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), 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.



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.

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 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



keaktivitas. Karyawan yang memiliki kreativitas dianggap mampu untuk menyelesaikan hambatan ketika bekerja. Apabila karyawan mampu menyelesaikan hambatan pekerjaan maka ia memiliki *psychological capital* yang baik.

Beberapa penelitian menyebutkan bahwa kreativitas 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.

C. Kerangka Berfikir

Dalam penelitian ini, *psychological capital* dikaji berdasarkan teori Luthans, Youssef & Avolio, (2007). Sedangkan kepuasan kerja dikaji berdasarkan teori Spector (1997). Kedua teori tersebut menjadi landasan utama peneliti dalam melakukan penelitian ini.

Bentuk rasa kepuasan kerja seseorang karyawan dapat dilihat dari respon karyawan terhadap hasil kerja, sikap para karyawan dan pimpinan, ketiga hal inilah yang nantinya akan memberikan pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja para karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, dan sebaliknya (As'ad, 2008). Luthans (2006)

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.



menyatakan bahwa pengaruh utama dari kepuasan kerja ditunjukkan dari enam dimensi berikut, yaitu: pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja serta kondisi kerja. Tanggapan emosional bisa berupa perasaan puas (positif) atau tidak puas (negatif). Bila secara emosional puas berarti kepuasan kerja tercapai dan sebaliknya bila tidak maka berarti karyawan tidak puas. Menurut Robbins (2008) karyawan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap yang negatif. Ketidakpuasan kerja pada tenaga kerja atau karyawan dapat diungkapkan kedalam berbagai macam cara seperti *absenteisme* dan *turnover*.

Rioli dkk (2012) menyatakan bahwa *psychological capital* dibutuhkan oleh individu untuk menyikapi berbagai situasi yang dihadapi, termasuk situasi yang kurang menyenangkan. Individu yang memiliki *psychological capital* maka tidak akan mudah jatuh ke dalam situasi yang kurang menyenangkan. Karena *psychological capital* tersebut membuat individu memiliki tersebut membuat individu memiliki keyakinan untuk berhasil, mempunyai harapan akan dapat mencapai tujuan, optimis, dan tangguh dalam menghadapi kesulitan. *psychological capital* dapat berkontribusi terhadap kepuasan kerja melalui empat dimensi yaitu, *self efficacy*, *optimism*, *resiliency*, *hope*.

Dimensi *Self efficacy* adalah individu yang memiliki keyakinan (atau kepercayaan diri) untuk berhasil melaksanakan tugas. Individu yang memiliki *self efficacy* lebih mudah mencapai kesejahteraan ditempat kerja. Hal ini dikarenakan individu memiliki motivasi yang tinggi, menetapkan tujuan yang menantang diri

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.



sendiri, menjaga komitmen yang kuat, membantu menciptakan rasa ketenangan dalam mengerjakan tugas yang sulit serta meningkatkan dan mempertahankan usaha dalam menghadapi kegagalan.

Dimensi optimisme, yaitu individu yang mempunyai keyakinan dalam semua tugas sehingga membuat atribusi positif tentang keberhasilan masa kini dan mendatang (Islami & Indriati, 2014). Dengan adanya sikap optimisme tersebut dinilai dapat menilai kualitas kerja yang nantinya akan mendatangkan kepuasan kerja pada individu. Selain itu, optimisme ini juga dapat mendorong dan mempengaruhi individu untuk berusaha keras untuk mencapai tujuannya.

Dimensi Resiliensi sebagai komponen perilaku organisasi yang positif, dipandang sebagai kemampuan untuk bangkit dari keterpurukan, konflik, kegagalan atau bahkan peristiwa positif, kemajuan dan peningkatan tanggung jawab. Individu yang memiliki resiliensi mampu meningkatkan kesejahteraan karena mampu bertahan dengan kondisi apapun (Malik, 2013; Luthans, 2007).

Dimensi Harapan, yaitu sebagai motivasi positif individu yang didasarkan pada keinginan untuk sukses, hal ini sejalan dengan penelitian milik Cetin (2011) yang menghasilkan adanya hubungan signifikan antara aspek harapan dan kepuasan kerja. Luthans, Youssef & Avolio (2007) bahwa pekerja yang memiliki harapan yang tinggi cenderung memiliki kontrol penuh untuk mengatur energi yang digunakan untuk mencapai tujuan ataupun bila perlu mencari alternatif pilihan.

Menurut Hedissa (2012) mengatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh *psychological capital*, karena *psychological capital* yang baik akan

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 Sharif Kasim Riau



membantu individu dalam mencapai tingkat kepuasan kerja yang baik. *Psychological capital* memegang peran penting dalam individu apabila individu meningkatkan kapasitas *psychological capital* pada pribadi individu tersebut maka dapat merubah menjadi individu yang loyalitas terhadap perusahaan, loyalitas mencakup kesediaan untuk tetap bertahan, memiliki produktivitas yang melampaui standar dan berperilaku aktif seperti taat pada peraturan perusahaan, bertanggung jawab pada pekerjaan diperusahaan, kemauan untuk bekerja sama dan memiliki kesukaan pada pekerjaan.

Peneliti sebelumnya yaitu penelitian Kania (2019) menemukan dalam penelitian yang lakukan terdapat Hubungan antara *Psychological Capital* dengan Kepuasan Kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi *psychological capital* individu maka semakin tinggi pula kepuasan kerja.

Berdasarkan pernyataan, landasan teori dari penelitian sebelumnya terlihat adanya hubungan antara *psychological capital* dengan kepuasan kerja. Dimana *Psychological Capital* akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan PKS. Teluk Mega Rokan Hilir.

D. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan positif antara *psychological capital* dengan kepuasan kerja pada karyawan PKS. Teluk Mega Rokan Hilir. Artinya, Semakin tinggi *psychological capital* maka semakin tinggi pula kepuasan kerja, sebaliknya semakin rendah *psychological capital* maka akan semakin rendah pula kepuasan 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.



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. Metode kuantitatif didasarkan pada pengukuran suatu variabel untuk memperoleh data berupa angka-angka yang dihitung melalui analisis statistik dan kemudian diinterpretasi (Gravetter & Farzono, 2012). Penelitian ini menggunakan desain penelitian korelasional, sebab peneliti ingin melihat ada atau tidaknya hubungan antara kedua variabel.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) variabel adalah sesuatu yang telah dipahami dan dipilih oleh peneliti sebagai sumber informasi untuk ditarik sebuah kesimpulan yang pasti. Dalam Penelitian ini terdapat 2 variabel yaitu:

Variabel Bebas : *Psychological Capital (X)*

Variabel Terikat : Kepuasan Kerja (Y)

C. Definisi Operasional

1. Kepuasan Kerja

Perasaan yang muncul dimana karyawan memiliki rasa nyaman dan senang terhadap pekerjaannya yang ditandai dengan gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan (pay), adanya promosi kerja yang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk maju (promotion), atasan yang baik dalam membimbing dan memimpin (supervision), tunjangan kerja kepada karyawan (fringe benefit), rekan kerja yang baik dan ramah (co workers),



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

karakteristik kerja yang sesuai dengan passion dan keahlian karyawan (nature of work), komunikasi yang terjalin baik antar sesama karyawan di tempat kerja (communication), kebijakan kerja yang tidak merugikan karyawan (operating procedure) dan apresiasi sebagai pengakuan akan kerja karyawan yang baik (contingent reward).

Kepuasan kerja ini akan diungkap melalui *job satisfaction survey* (JSS) yang dikembangkan Spector (1997). Tinggi atau rendahnya skor yang dihasilkan dari skala menunjukkan tinggi atau rendahnya kepuasan kerja pada karyawan.

2. *Psychological Capital*

Psychological Capital adalah keadaan perkembangan psikologis yang ditandai dengan keyakinan diri untuk berhasil, membuat rancangan tentang keberhasilan, tekun mencapai tujuan dan bangkit kembali untuk mencapai keberhasilan. *Psychological Capital* disusun berdasarkan teori Luthans (2007), yang terdiri dari empat aspek yaitu *self efficacy*, *optimis hope*, *resilience*.

Psychological Capital ini akan diungkap melalui *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ) yang dikembangkan Luthans (2007). Tinggi atau rendahnya skor yang dihasilkan dari skala menunjukkan tinggi atau rendahnya *psychological capital* pada karyawan.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan

oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan, populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari tetapi meliputi seluruh karakteristik sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek (Sugiyono, 2016). Populasi pada penelitian adalah karyawan PKS Teluk Mega Rokan Hilir dengan jumlah populasi 190 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017), sampel merupakan jumlah dan karakteristik dari populasi tersebut. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan perhitungan statistik dengan menggunakan rumus Slovin. Rumus tersebut digunakan untuk menentukan ukuran sampel dari populasi yang telah diketahui jumlahnya yaitu sebanyak 190 (Sugiyono, 2017). Untuk tingkat kesalahan yang ditetapkan dalam penentuan sampel adalah 5%. Rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

- n = Ukuran sampel/jumlah responden
 N = Ukuran Populasi
 E = Taraf kesalahan

$$n = \frac{190}{1 + 190(0,05)^2}$$

$$n = \frac{190}{1 + 0,475}$$

$$n = \frac{190}{1,475}$$

$$n = 128,81 \text{ dibulatkan menjadi } 129$$

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.

Berdasarkan dengan hasil yang diperoleh dengan menggunakan rumus Slovin, maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 129 orang dari 190 karyawan

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian adalah *simple random sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi (Sugiyono, 2016).

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PKS Teluk Mega Rokan Hilir dengan teknik ini seluruh karyawan PKS Teluk Mega Rokan Hilir mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi sampel penelitian. Adapun cara menentukan sampel penelitian ini adalah dengan melakukan pengundian. Peneliti awalnya memberikan nomor pada setiap nama dalam data populasi penelitian setelah itu peneliti mengundi nomor tersebut dan mengambil sebanyak 129 nomor sebagai sampel penelitian.

E. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Psikologi. Skala Psikologi yang digunakan adalah skala kepuasan kerja *job satisfaction survey* (JSS) dan *psychological capital questionnaire* (PCQ). Bentuk skala yang digunakan adalah skala model *Likert* yaitu menetapkan empat kategori jawaban yaitu SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), TS (Tidak Sesuai) dan STS (Sangat Tidak Sesuai). Skala terdiri dari dua kelompok

pernyataan, yaitu pernyataan *favorable* (mendukung) dan pernyataan *unfavorable* (tidak mendukung).

1. Skala Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction Survey*)

Skala yang digunakan peneliti yaitu JSS (*Job Satisfaction Survey*) dari Paul E. Spector terdiri dari 40 aitem, kemudian diadaptasi oleh Safitri (2014) dengan nilai reliabilitas alpha 0,884 dan dimodifikasi kembali oleh peneliti kalimatnya agar mudah dimengerti oleh responden. Skala dalam penelitian ini dibedakan menjadi 2 yaitu pernyataan yang mendukung (*favourable*) dan pernyataan tidak mendukung (*unfavourable*). Skala ini disusun dengan model skala *likert* dengan 4 kategori pilihan jawaban untuk pernyataan yang diberikan, yaitu sangat tidak sesuai (STS), tidak sesuai (TS), sesuai (S), dan sangat sesuai (SS). Cara skoring dilakukan dengan memberikan skor sesuai jawaban yang diberikan yaitu skor 4 untuk jawaban sangat sesuai, 3 untuk jawaban sesuai, 2 untuk jawaban tidak sesuai, dan 1 untuk jawaban tidak sesuai. Sedangkan untuk aitem *unfavourable* skoring nya merupakan kebalikan dari aitem *favourable*. Berikut table *blueprint* skala kepuasan 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 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

Tabel 3.1

Blue Print Skala Kepuasan Kerja (sebelum uji coba)

No	Dimensi	Nomor Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Gaji	1, 4	2, 3	4
2.	Promosi	7, 8, 9	5, 6	5
3.	Supervisi	10, 13	11, 12	4
4.	Tunjangan	15, 16	14, 17	4
5.	Penghargaan	18, 20	19, 21	4
6.	Prosedur Operasional	23, 24	22, 25, 26	5
7.	Rekan Kerja	27, 29	28, 30	4
8.	Sifat Pekerjaan	33, 34, 35	31, 32	5
9.	Komunikasi	36, 37	38, 39, 40	5
Total				40

2. Skala *Psychological Capital* (*Psychological Capital Questionnaire*)

Skala yang digunakan peneliti yaitu PCQ (*Psychological Capital Questionnaire*) dari Luthans terdiri dari 24 aitem, kemudian diadaptasi oleh Agustini (2021) dengan nilai reliabilitas alpha 0,920 yang awalnya digunakan untuk perawat di RS X di pekanbaru, dan dimodifikasi kembali oleh peneliti untuk karyawan di perusahaan. Skala dalam penelitian ini dibedakan menjadi 2 yaitu pernyataan yang mendukung (*favourable*) dan pernyataan tidak mendukung (*unfavourable*). Skala ini disusun dengan model skala *likert* dengan 4 kategori pilihan jawaban untuk pernyataan yang diberikan, yaitu sangat tidak sesuai (STS), tidak sesuai (TS), sesuai (S), dan sangat sesuai (SS). Cara skoring dilakukan dengan memberikan skor sesuai jawaban yang diberikan yaitu skor 4 untuk jawaban sangat sesuai, 3 untuk jawaban sesuai, 2 untuk jawaban tidak sesuai, dan 1 untuk jawaban tidak sesuai. Sedangkan untuk aitem *unfavourable* skoring nya merupakan kebalikan dari aitem *favourable*. Berikut table *blueprint* skala *psychological capital*.

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.

Table 3.2*Blue print Skala Psychological Capital (sebelum uji coba)*

No	Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
			Favo	Unfavo	
1.	<i>Self Efficacy</i>	Keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam mengarahkan segala usaha agar berhasil dan sukses dalam melaksanakan tugas yang di hadapinya.	1, 2, 3, 4, 5, 6	-	6
2.	<i>Hope</i>	Hasrat atau keinginan yang disertai dengan pengharapan akan pemenuhan dari hasrat atau keinginan tersebut.	7, 8, 9, 10, 11, 12	-	6
3.	<i>Resiliensy</i>	Individu dapat bertahan dan bangkit kembali dari pengalaman yang negatif dan dapat beradaptasi dengan adanya perubahan stres yang di hadapi.	14, 15, 16, 17, 18	13	6
4.	<i>Optimism</i>	Individu mensyukuri setiap perubahan yang terjadi, mampu berpikir positif terhadap sesuatu yang akan menjadi masa depan, serta memiliki motivasi yang tinggi, mampu melihat kesempatan yang tersedia dan fokus untuk mendapatkannya	19, 21, 22, 24	20, 23	6
Total					24

F. Uji Coba Alat Ukur

Peneliti melakukan uji coba alat ukur terlebih dahulu pada kedua skala yang digunakan sebelum melakukan pengambilan data. *Try out* dilakukan untuk mengetahui kualitas suatu alat ukur melalui validitas dan



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.

reabilitasnya, sehingga alat ukur yang digunakan saat pengambilan data sudah valid dan reliabel. Uji coba dilakukan dengan menyebarkan skala melalui selebaran dan dibagikan secara *offline* pada Karyawan SVO Bertuah Pekanbaru karena disetiap perusahaan pasti didalamnya terdapat karyawan yang mengalami ketidakpuasan dan pastinya ketidakpuasan dalam hal yang berbeda-beda, hal ini sudah peneliti konfirmasi dari beberapa pekerja yang bekerja dikantor SVO Pekanbaru Bertuah. Pelaksanaan uji coba alat ukur dilaksanakan pada 19 Desember 2022 dengan jumlah 75 orang responden. Setelah dilakukan uji coba maka peneliti melakukan uji reliabilitas dan daya deskriminasi aitem dengan menggunakan *SPSS for windows* versi 26.0.

G. Validitas Dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Suatu alat ukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukan pengukuran tersebut (Azwar, 2019).

Untuk menguji validitas dalam sebuah penelitian, peneliti melihat alat ukur yang disebut validitas isi. Validitas isi adalah validitas yang diestimasi melalui pengujian terhadap isi tes dengan analisis rasional berdasarkan pendapat professional (*professional judgement*) (Azwar, 2019). Berikutnya dilakukan uji coba dengan menghitung korelasi antar skor aitem dengan skor total atau dengan mencari daya pembeda skor tiap aitem (Sugiyono, 2019).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2. Daya Deskriminasi

Daya diskriminasi aitem merupakan sejauh mana aitem dapat membedakan individu yang memiliki atau tidak memiliki atribut yang ingin diukur (Azwar, 2019). Analisis daya diskriminasi aitem berguna sebagai dasar evaluasi terhadap aitem yang digunakan. Apakah suatu aitem dapat disertakan sebagai bagian dari tes atau tidak. Untuk menganalisis tiap aitem-aitem yang akan digunakan, maka dapat dilihat dari *corrected item-total correlation* dengan batasan $ri_x \geq 0,30$ (Azwar, 2019). Jika nilainya lebih besar atau sama dengan 0,30 maka aitem dapat digunakan.

Setelah peneliti melakukan *tryout*, kemudian peneliti melakukan analisis menggunakan program *SPSS for windows* versi 26.0 pada kedua skala yang akan digunakan. Untuk skala *psychological capital* yaitu PCQ (*Psychological Capital Questionnaire*), dari 24 aitem terdapat 10 aitem koefisien *corrected item total correlation* dari rentan -0.012-0.282 yang gugur dan 14 aitem yang valid jika dilihat dari koefisien *corrected item total correlation* dari rentang 0.313-0.527. Berikut adalah *blue print* skala PCQ sesudah peneliti melakukan *try out* atau uji coba.

Tabel 3.3
Blue print Psychological Capital (setelah uji coba)

Aspek	Favorable	Unfavorable	Gugur		Jumlah
			F	UF	
<u>Self Efficacy</u>	1,2,4,5,6	-	3	-	5
<u>Hope</u>	9,10,11	-	7,8,12	-	3
<u>Resiliensy</u>	14,15,17,18	-	16	13	4
<u>Optimism</u>	19,22	-	21,24	20,23	2
TotalAitem			7	3	14

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.

Berdasarkan *try out* yang telah peneliti lakukan pada skala PCQ, maka peneliti menyusun kembali *blue print* skala yang digunakan dalam penelitian ini. Berikut adalah skala *psychological capital* yaitu PCQ (*Psychological Capital Questionnaire*) untuk penelitian.

Tabel 3.4
Blue print Psychological Capital (Penelitian)

Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
<i>Self Efficacy</i>	1,2,4,5,6	-	5
<i>Hope</i>	9,10,11	-	3
<i>Resiliensy</i>	14,15,17,18	-	4
<i>Optimism</i>	19,22	-	2
Jumlah Aitem			14

Selanjutnya pada skala kepuasan kerja yaitu JSS (*Job Satisfaction Survey*), setelah dilakukan analisis maka didapatkan hasil dari 40 aitem yang sudah diuji cobakan terdapat 17 aitem yang gugur *corrected aitem total correlation* dengan rentang 0.086-0.287 dan 23 aitem valid jika dilihat dari koefisien *corrected item total correlation* dari rentang 0.328-0.534. Berikut *blue print* skala JSS sesudah uji coba

Tabel 3.5
Blue print skala Kepuasan Kerja (setelah uji coba)

Aspek	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Gugur		Jumlah
			F	UF	
Gaji	-	2,3	4,1	-	2
Promosi	-	5,6	7,8,9	-	2
Suervisi	10	11,12	13	-	3
Tunjangan	15,16	-	-	14,17	2
Penghargaan	18,20	19,21	-	-	4
P.Operasional	23	26	24	22,25	2
Rekan kerja	27	30	29	28	2
Sifat pekerjaan	33,34,35	31	-	32	4
Komunikasi	36	38	37	39,40	2
Total Aitem			9	8	23

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan 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.



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

Selanjutnya *blue print* skala kepuasan kerja yaitu JSS (*Job Satisfaction Survey*), yang digunakan untuk penelitian

Tabel 3.6
Blue print Kepuasan Kerja (Penelitian)

Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Gaji	-	2,3	2
Promosi	-	5,6	2
Supervisi	10	11,12	3
Tunjangan	15,16	-	2
Penghargaan	18,20	19,21	4
P.Operasional	23	26	2
Rekan kerja	27	30	2
Sifat pekerjaan	33,34,35	31	4
Komunikasi	36	38	2
Jumlah Aitem			23

3. Reliabilitas

Reliabilitas dalam kaitannya dengan suatu instrumen penelitian memiliki arti besar kecilnya derajat konsistensi dan stabilitas suatu instrumen (Kumar,2014). Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kestabilan suatu instrumen yang akan digunakan dalam penelitian. Suatu instrumen dikatakan memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi jika hasil dari pengujian instrumen berulang yang dilakukan dalam kondisi konstan akan memberikan hasil yang sama.

Koefisien reliabilitas menunjukkan apakah penyusunan tes tepat dalam menyusun aitem-aitem yang menjelaskan perbedaan antara individu. Nilai dari koefisien reliabilitas berada dalam rentang 0 hingga 1,00. Suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila memiliki angka *alpha cronbach* yang mendekati angka 1,00 (Hair et al., 2014). Semakin tinggi nilai *alpha*



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

cronbach maka semakin berkualitas pula alat ukur tersebut. Pada penelitian ini peneliti menggunakan rumus *Cronbach's Alpa* (α) dengan menggunakan program SPSS for windows versi 26.0, setelah uji reliabilitas dilakukan pada data *try out* maka didapatkanlah hasil reliabilitas dari setiap skala yang digunakan seperti yang tertera dibawah ini:

Tabel 3.7
 Hasil Analisis Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach
PsyCap	0,816
Kepuasan Kerja	0,885

Berdasarkan nilai *alpha cronbach* pada tabel 3.7, maka skala PCQ yang digunakan untuk mengukur *Psychological Capital* dan skala JSS untuk mengukur Kepuasan Kerja mempunyai reliabilitas yang cukup tinggi. Hal ini menandakan bahwa kedua skala tersebut memiliki konsistensi atau stabilitas yang sangat baik, sehingga layak dan andal untuk mengukur *psychological capital* dan Kepuasan Kerja.

H. Analisis Data

Teknik analisis data penelitian ini menggunakan analisis korelasi yaitu *pearson product moment*. Analisis dilakukan dengan bantuan aplikasi *Statistical Packages for Social Science version 26.0 for windows*.

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 V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *psychological capital* memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi *psychological capital* yang dimiliki karyawan PKS Teluk Mega Rokan Hilir maka akan semakin tinggi juga kepuasan kerja terhadap PKS Teluk Mega Rokan Hilir. Pada penelitian ini 82,2% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh *psychological capital*.

B. Saran

Dari hasil penelitian serta pembahasan yang sudah dijabarkan, maka saran yang dapat dijadikan sebagai masukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Kepada Subjek Penelitian

Hasil penelitian telah menunjukkan rata-rata karyawan memiliki kepuasan kerja dan *psychological capital* dalam kategori sedang, yang artinya karyawan cukup puas dengan pekerjaan saat ini individu lakukan atau jalani. Karyawan agar dapat mempertahankan *psychological capital* karena dengan *psychological capital* karyawan dapat menjalankan tugas dengan baik, memiliki keyakinan akan komitmen awal, memandang masalah/beban kerja sebagai tugas yang harus dikuasai, menghadapi masalah kerja dengan baik dan tetap melakukan pekerjaan dengan produktif dan tidak berfokus terhadap hasil negative atau takut tidak sesuai dengan target kerja yang diharapkan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2. Kepada Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik memilih variabel yang sama, disarankan kepada peneliti untuk menghubungkan dengan variabel lain seperti stress kerja, disiplin kerja, karakteristik organisasi dan hal lain sebagainya.

Saran bagi peneliti yang akan melakukan penelitian dengan kajian sama diharapkan menggunakan metode yang berbeda seperti eksperimen atau kualitatif dengan subjek yang luas, sehingga hasil dari penelitian dapat digunakan oleh pihak perusahaan agar lebih komprehensif.

3. Bagi Perusahaan

Perusahaan hendaknya dapat terus memfasilitasi karyawan untuk meningkatkan modal psikologis yang ada dalam diri mereka untuk mempertahankan agar tingkat *psychological capital* karyawan selalu berada pada level tinggi. Hal yang dapat dilakukan misalnya dengan memberikan semacam *workshop*, *training* pengembangan diri, *training* motivasi dan *coaching* berkala untuk menumbuhkan semangat dan optimism karyawan, serta memberikan semacam bimbingan spiritual secara berkala kepada karyawan untuk memberikan ketenangan kepada mereka.

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 PUSTAKA

- Agung, I. M. (2016). Aplikasi *SPSS* pada Penelitian Psikologi. Al-Mujtahadah Press.
- Agus, Moh. Tulus, 1992. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Agusti, (2021). Korelasi antara *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Syariah di Banda Aceh. *Skripsi*
- Agustini, Risqi. (2021). Hubungan antara *Psychological Capital* dengan *WorkPlace Well Being* Pada Perawat Di Rumah Sakit. *Skripsi*.
- Arikunto, S. (2002). Metode Penelitian. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Avey, J.B. (2014). The left side of *psychological capital*: new evidence on the antecedents of psychapt. *Journal of Leadership & Orgganizational Studies*, 21 (2), 141-149.
- Azwar, S. (2009). *Reliabilitas dan Validitas*. Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2015). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelaja
- Azwar, S. (2020). Penyusunan Skala Psikologi. Edisi 2. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2019). Konstruksi Tes Kemampuan Kognitif. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Badran, A.M., & Youssef-Morgan, M. (2015). Psychological capital and job satisfaction in egypt.
- Bagia, Dwiyantri. (2020). Peningkatan kepuasan kerja karyawan melalui komitmen organisasi. *Jurnal manajemen dan bisnis*. Vol 2 no.2. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 30 Issue: 3, pp.354-3700
- Cendrawati, Mega. Ayu. (2018). *Psychological Capital* Dan Kineja Pada Pekerja Penyandang Disabilitas Usaha Kecil Dan Menengah (Ukm) Di Yogyakarta. *Skripsi*.
- Cetin, F. (2011). The Effect of The Organizational Psychological Capital on the Attitudes of Commitment and Satisfaction, A Public Sample in Turkey. *European Journal of Social Sciences*, 21(3), 373-380.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan 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.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan 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.

- Creswell, John W. (2014). *Research Design Qualitative, Quantitative an Mixed Methods Approaches*
- Culbertson, Satoris, Fullagar, Clive & Mills. Maura. (2010). Felling Good and Doing Great: The Relation Between *Psychological Capital* and Well Being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(2)
- Dancey, C. P., & Reidy, J. (2017). *Statistics Without Maths for Psychology*. London: *Pearson Education Limited*
- Dewi, P. E. P., Dewi, I. G. A. M., (2015). Pengaruh Self-Efficacy Dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Happy Bali Tour & Travel Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 9(1), 15-25.
- Erdiansyah Rezi. (2020). Pengaruh *Psychological Capital* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh *Work Engagement* Pada Karyawan Kantor Pusat PT BG. Vol 5 No. 6
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS* (3 Edition). California: *Sage Publication Inc*
- Hag Arnil. (2018). Kontribusi *Psychological Capital* Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pekerja Disabilitas Di Kota Makassar. *Skripsi*.
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R: A Workbook. In *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal* (Vol. 30, Issue 1). Springer. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>.
- Hair Jr, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis (7 Edition)*. London: *Pearson Education Limited*
- Hasan, M. I. (2005). Pokok-Pokok Materi Statistik 1 (*Statistik Deskriptif*) Edisi Kedua. PT Bumi Aksara
- Hedissa Aldia Thirzady. (2012). Hubungan *Psychological Capital* Dengan Kepuasan Kerja Pada Anggota Polri Yang Sedang Mengikuti Pendidikan Diperguruan Tinggi Ilmu Kepolisian (PTIK). *Jurnal Psikologi Pitutur. Vol 1. No.1.*



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.

- Hmieleski, Keith., & Carr, Jhon. (2007). *The Relationship Between Entrepreneur Psychological Capital And Well-Being. Frontiers Of Entrepreneurship Research.*
- Hurlock, Elizabeth B. (2011). *Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan.* Jakarta: Airlangga.
- Islami, V. L., & Indriati, F. (2014). Pengaruh Psychological Capital Terhadap Kepuasan Kerja Pemadam Kebakaran Di Sudin Pemadam Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Jakarta Timur.
- Jahja, Yudrik. 2011. *Psikologi Perkembangan.* Jakarta: Kencana
- Julianti, Annisa. & Dewayani, Kristiana. (2017). Pengaruh *Psychological Capital* Terhadap Komitmen Organisasi Dan Perilaku Kewargaorganisasian Pada Karyawan. *Jurnal Psikologi, Vol 8 No 2.*
- Khairunnisa Kania. (2019). Hubungan *Psychological Capital* Dengan Kepuasan Kerja Pada Pekerja UKM Penyandang Disabilitas Di Yogyakarta. *Skripsi.*
- Kumar. (2014a). *Research Methodology.*
- Kumar, R. (2014b). *Research Methodology*
- Kumar, R. (2014). *Research Methodology: A Step by Step Guide for Beginners.* London: Sage Publication
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological Capital: An Evidence-Based Positive Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 4(17), 1–43.*
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). *Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction.* *Personel Psychologi, 60 (3).*
- Luthans, Carolyn, Youssef, & Avolio, Bruce (2007). *Psychological Capital Developing the Human Competitive Edge.* New York: Oxford University Press
- Luthans, Fred, 2006, *Prilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh, Penerbit Andi Offset.*
- Luthans, Fred, Luthans, Kyle And Luthans, Brett. (2004) *Positive Psychological Capital: Beyond Human And Social Capital. Business Horizons.*
- Luthans, Fred. (2002). *Positive Organizational Behavior: Developing And*



- 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.

- © Harcipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Yarif Kasim Riau
- Managing Psychological Strengths. Academy Of Management Exextive*, 16
- Luthans, Fred., Avolio, Bruce., Avey, James. B., & Norman, Steven. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement And Relationship With Performance And Satisfaction. *Personnel Psychology, Vol 60 No 3*.
- Luthans, Fred., Youssef, Caroline., & Avolio, Bruce. (2007). *Psychological Capital: Developing The Human Competitive Edge. USA*, Oxford University Press.
- Luthans, Fred., Youssef, Morgan.Caroline., & Avolio, Bruce. (2015). *Psychological Capital and Beyond: Oxford University Press*
- Mangkunegara. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grasindo.
- Maroqi, Nelan. (2018). Uji Validitas Konstruksi Pada Instrumen *Rosenberg Self Esteem Scalee* Dengan Metode *Confirmatory Factor Analysis (CFA)*. *Jurnal Pengukuran Psikologi dan Pendidikan Indonesia*, 7(2)
- Munandar A., S. 2014. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia.
- Muttaqien, F. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Out Sourcing Pada PT BRI (Persero), Tbk. Cabang Lumajang. *Jurnal WIGA, Vol 4, No 1. ISSN NO 2088-0944*.
- Nugroho, D. A. S., Mujiasih, E., & Prihatsanti, U. (2013). Hubungan Antara Psychological Capital Dengan Work Engagement Pada Karyawan PT. Bank Mega Regional Area Semarang. *Jurnal Psikologi Undip*, 12(2).
- Paranita, Y. S. (2008). Skripsi. Hubungan Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pemasaran Pabrik Rokok (PR) Adi Bungsu. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Malang: Malang.
- Parvin, Mosammad Sampe Dan Rita Andarika. 2004. *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Dengan Kepuasan Kerja Karyawan*. Palembang: Fakultas Psikologi Universitas Bima Darma.
- Perdhana, Minas. (2018). Kepuasan Kerja pada Karyawan. *Journal of Management. Vol 7. No.4. ISSN*
- Prasetyo, B., & Jannah, L. M. (2005). *Metode Penelitian Kuantitatif: teori dan Aplikasi*. PT RajaGrafindo Persada.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- Purwanto, E. (2020). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Pustaka Pelajar
- Rahman, U., Sulaiman, W.S., Nasir, R., & Omar, F. (2014). *The Role Of Job Sastisfaction As Mediator In The Relationship Between Self Efficacy And Organizational Citizenship Behavior Among Indonesian Teachers. International Journal Of Business And Social Science.*
- Rani, Kalpana., & Chaturvedula, Sowghandi. (2018). *Psychological Capital: Gender Differences And Its Relationship With Job Involvement. Defence Life Science Journal, Vol 3 No 4.*
- Rioli, L., Savicki, V., Richards,J. (2012). Psychological capital as a buffer to student stress. *Psychology*, 3(12), 1202.
- Rivai, Veithal Dan Ella Jauvani Sagala, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* Edisi Kedua, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, S.P., (2012), *Prilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid1* , Prenhalindo Jakarta.
- Robbins, S. P., & Judge, T.A (2015). *Perilaku organisasi* (16th ed). Salemba Empat
- Shahnawaz, M.G., & Jefri, Hasan. (2009). *Psychological Capital As Predictors Of Organizational Commitment And Organizational Citizenship Behavior. Journal Of The Indian Academy Of Applied Psychology.*
- Spector, P. E. 2012. *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice*, 6th Edition: Research and Practice. JOHN WILEY & SONS,INC
- Spector, P.E. (1997). *Job Satisfaction, Application, Assessment, Causes, And Consequences.* Sage Publication, International Education And Professional Publisher.
- Sulistianingsih, H., & Fadla, E. N., (2016). Pengaruh Psychological Capital Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Instalasi Gawat Darurat RSUP DR. M. Djamil Padang. *Jurnal Ekonomi & Bisnis Dharma Andalas*, 18(1).
- Sunmedho. (2015). The Effect of Nine Facets of Job Satisfaction for Creative Employees in Creative Agency. *IBuss Management*, 3(1), 21–27
- Snyder. (2002). Target Article: Hope Theory: Rainbows in The Mind. *Psychological Inquiry*, 13 (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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Yanti. (2013). Motivasi Kerja Karyawan pada PT SRM Kec Tanah Putih Kab Rokan Hilir. *Skripsi*

Wiliandari Yuli. (2015). Kepuasan kerja karyawan. *Jurnal society*. Edisi xiv.

Zhang. H Zhaou H.F & Chen. H. 2010. *Exploring The Interactive Effect Of Time Control And Justice Perception On Job Attitudes. The Journal Of Socials Psychology*.

www.jobstreet.co.id/id/career-advice/article/73-karyawan-tidak-puas-dengan-pekerjaan-mereka

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan 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.



LAMPIRAN-A

Lembar Validasi

© 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

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

PSYCHOLOGICAL CAPITAL

A. Definisi Operasional

Psychological capital adalah keadaan perkembangan psikologis yang ditandai dengan keyakinan diri untuk berhasil, membuat rancangan tentang keberhasilan, tekun mencapai tujuan dan bangkit kembali untuk mencapai keberhasilan.

Psychological capital disusun berdasarkan teori Luthans (2007) yang terdiri dari empat aspek yaitu *self efficacy*, optimis, *hope*, resiliensi.

B. Skala yang Digunakan : Skala *psychological capital*

() Buat Sendiri

() Terjemahan

(√) Modifikasi

C. Jumlah Aitem : 24 aitem

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 (aitem) dengan indikator yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternative jawaban yang disediakan: relevan (R), kurang relevan (KR),

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.

atau tidak relevan (TR), untuk jawaban yang dipilih, mohon Bapak/Ibu memberi tanda ceklis (√) pada kolom yang disediakan.

Contoh cara menjawab

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

R	KR	TR
()	()	()

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

Dimensi	Indikator	Asli	Modifikasi	Pilihan Jawaban			Ket
				R	KR	TR	
<i>self efficacy</i>	Keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam mengarahkan segala usaha agar berhasil dan sukses dalam melaksanakan tugas yang di hadapinya	Saya mampu menganalisis masalah agar menemukan solusi bagi tempat kerja (F)	Saya mampu menemukan solusi dari masalah jangka panjang di tempat kerja (F)				1
		Saya percaya diri sebagai perwakilan unit saya di dalam rapat management (F)	Saya mampu bertindak sebagai perwakilan unit di dalam rapat management (F)				2
		Saya mampu memberikan masukan untuk kemajuan rumah sakit (F)	Saya mampu memberikan masukan dalam rapat ditempat kerja saya (F)				3
		Saya yakin dapat membuat target di unit kerja saya (F)	Saya mampu menetapkan penepatan target unit kerja saya (F)				4
		Saya mampu membantu pasien dan keluarga dalam menyelesaikan masalah kesehatannya (F)	Saya mampu menyelesaikan masalah dengan pihak diluar pekerjaan (F)				5
		Saya mampu mengkomunikasikan informasi kepada rekan-	Saya mampu menyampaikan informasi				



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.

		rekan kerja saya (F)	kepada rekan kerja (F)						6
<i>Hope</i>	Hasrat atau keinginan yang disertai dengan pengharapan akan pemenuhan dari hasrat atau keinginan tersebut	Jika saya memiliki masalah di tempat kerja, saya bisa menemukan solusinya (F) x	Jika saya menghadapi masalah ditempat kerja, saya memiliki berbagai alternatif untuk menemukan solusinya (F)						7
		Saat ini, saya penuh semangat untuk mencapai target kerja saya (F) x	Saat ini, saya merasa semangat untuk mencapai target kerja (F)						8
		Saya memiliki banyak cara untuk mengatasi masalah (F)	Saya memiliki berbagai alternatif solusi untuk mengatasi masalah (F)						9
		Saya merasa sukses di tempat kerja (F)	Saat ini, saya merasa sukses ditempat kerja saya (F)						10
		Saya memiliki banyak cara untuk mencapai tujuan pekerjaan saya (F)	Saya memiliki berbagai cara untuk mencapai tujuan pekerjaan saya (F)						11
		Saya mampu mencapai tujuan kerja yang saya tetapkan untuk diri saya sendiri (F) x	Saya mampu mencapai target pribadi saya dalam bekerja di tempat kerja (F)						12

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.

Optimis	Individu menyukai setiap perubahan yang terjadi, mampu berpikir positif terhadap sesuatu yang akan menjadi masa depan, serta memiliki motivasi yang tinggi, mampu melihat kesempatan yang tersedia dan fokus untuk mendapatkannya	Saya selalu berharap yang terbaik ketika ada hal-hal yang tidak sesuai dengan harapan saya di tempat kerja (F)	Saya mengharapkan yang terbaik ketika ada hal-hal yang tidak pasti dalam pekerjaan (F)				19
		Jika saya berbuat kesalahan dalam bekerja itu hal yang wajar (UF)	Jika ada sesuatu yang salah dalam bekerja, saya merasa itu hal yang wajar (UF)				20
		Saya selalu melihat sisi baik dari pekerjaan saya (F)	Saya selalu melihat sisi baik dari pekerjaan saya (F)				21
		Saya menerima apapun yang akan terjadi terkait dengan pekerjaan saya dimasa depan (F)	Saya selalu menerima apa yang akan terjadi dalam pekerjaan saya dimasa depan (F)				22
		Banyak hal yang terjadi tidak seperti yang saya inginkan (UF)	Banyak hal yang terjadi dalam pekerjaan saya yang tidak saya inginkan (UF)				23
		Setiap kesulitan ada hikmah dibaliknya dalam pekerjaan ini (F)	Setiap kesulitan ada hikmah pada pekerjaan saat ini (F)				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*

1. Isi (Kesesuaian dengan Indikator)

.....

2. Bahasa

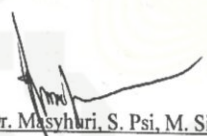
.....

3. Jumlah Aitem

.....

Pekanbaru, Desember 2022

Validator



Dr. Masyhuri, S. Psi, M. Si.

NIP : 19771102 200801 1 010

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

KEPUASAN KERJA

A. Definisi Operasional

Kepuasan kerja adalah perasaan senang seseorang atau suatu tanggapan emosional yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang dan hasil dari seberapa baik pekerjaan yang mereka lakukan dalam suatu perusahaan. Kepuasan kerja akan diukur berdasarkan dimensi kepuasan kerja menurut Spector (1997) dari sembilan dimensi diantaranya yaitu: *Pay, Promotion, Supervision, Fringe Benefit, Contigen Reward, Operation Conditioning, Coworker, Nature of Work, Communication.*

B. Skala yang Digunakan : Skala Kepuasan Kerja

() Buat Sendiri

() Terjemahan

(√) Modifikasi

C. Jumlah Aitem : 40 aitem

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 komitmen organisasi yang meliputi komitmen afektif, komitmen berkesinambungan, komitmen normatif. Bapak/Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan (aitem) dengan indikator yang diajukan.

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.

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

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

R	KR	TR
()	()	()

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

Indikator	Asli	Modifikasi	Pilihan Jawaban			Ket
			R	KR	TR	
Gaji	Saya digaji dengan layak untuk pekerjaan yang saya lakukan (F)	Saya mendapatkan gaji yang layak dari pekerjaan saya (F)				1
	Kenaikan gaji sangat sedikit (UF)	Saya merasa kenaikan gaji sangat sedikit (UF)				2
	Gaji yang saya terima kurang cukup untuk memenuhi kebutuhan saya (UF)	Gaji yang saya dapatkan kurang cukup untuk kebutuhan sehari-hari (UF)				3
	Saya merasa senang dengan kesempatan memperoleh kenaikan gaji (F)	Saya merasa senang apabila mendapatkan kenaikan gaji (F)				4
Promosi	Kesempatan jenjang karir pada pekerjaan saya sangat jarang (UF)	Saya merasa di tempat saya bekerja kurang memiliki jenjang karir (UF)				5
	Saya kurang siap menerima tanggung jawab yang lebih tinggi (UF)	Saya tidak mampu apabila diberi tanggung jawab yang lebih dari kemampuan saya (UF)				6
	Pelatihan meningkatkan kemampuan saya untuk dapat menyelesaikan pekerjaan (F)	Adanya suatu pelatihan akan menambah kemampuan saya dalam bekerja (F)				7
	Pelatihan memberikan kesempatan untuk mengembangkan bakat dalam pekerjaan saya (F)	Saya merasa untuk mengembangkan bakat pada diri saya dalam bekerja diperlukannya suatu pelatihan (F)				8



© 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.

	Saya puas dengan kenaikan jabatan yang diberikan perusahaan (F)	Saya merasa kenaikan jabatan membuat saya merasa puas (F)				9
Supervisi	Pujian yang diberikan atasan memotivasi saya untuk bekerja lebih baik lagi (F)	Saya memerlukan suatu pujian dari atasan saya dalam bekerja (F)				10
	Atasan saya kurang bisa memberikan pengarahan yang mudah dimengerti (UF)	Atasan saya kurang mampu memberikan arahan yang mudah dimengerti (UF)				11
	Atasan saya kurang memperhatikan bawahannya (UF)	Saya merasa atasan tidak memperdulikan bawahannya (UF)				12
	Atasan saya mampu menerangkan <i>Job Description</i> dengan baik (F)	Saya merasa atasan saya memberikan pengarahan yang cukup mudah dimengerti (F)				13
Tunjangan	Saya kecewa dengan tunjangan yang saya terima (UF)	Tunjangan yang diberikan perusahaan kurang cukup bagi saya (UF)				14 P
	Tunjangan yang saya terima sama baiknya dengan perusahaan lain (F)	Tunjangan yang saya dapatkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku (F)				15 P
	Tunjangan yang kami dapatkan adil (F)	Saya merasa perusahaan tempat saya bekerja adil dalam memberikan tunjangan (F)				16
	Bonus yang saya terima kurang sesuai dengan harapan saya (UF)	Bonus yang saya dapatkan tidak sesuai dengan kemauan saya (UF)				17 P
Pengharagan	Saya menerima pengakuan ketika saya mengerjakan	Saya merasa dihargai apabila saya mengerjakan				



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.

	pekerjaan dengan baik (F)	pekerjaan dengan baik (F)				18
	Saya merasa pekerjaan saya kurang dihargai (UF)	Ketika saya bekerja saya merasa kurang dihargai (UF)				19 P
	Perusahaan selalu memberikan apresiasi atas prestasi yang saya capai (F)	Ketika saya mendapatkan prestasi saya mendapatkan bonus dari perusahaan saya (F)				20 P
	Saya kurang termotivasi dalam bekerja karena perusahaan jarang memberikan reward (UF)	Perusahaan tempat saya bekerja jarang memberikan bonus sehingga saya kurang termotivasi dalam bekerja (UF)				21 P
Prosedur Operasional	Banyaknya aturan membuat pekerjaan yang mudah menjadi sulit (UF)	Perusahaan tempat saya bekerja memiliki aturan yang berlebihan (UF)				22 P
	Usaha saya melakukan pekerjaan dengan baik jarang menghambat manajemen (F)	Upaya saya dalam melakukan pekerjaan dengan baik jarang menghambat manajemen (F)				23
	Saya cepat dalam menyelesaikan pekerjaan karena prosedur pengerjaan mudah (F)	Saya merasa cepat dalam bekerja ketika prosedur pengerjaan tidak mempersulit saya (F)				24 P
	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu (UF)	Ketika bekerja saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu (UF)				25 P
	Saya sulit memahami SOP (UF)	Perusahaan tempat saya bekerja memiliki SOP yang terlalu ketat (UF)				26 P
Rekan kerja	Saya senang bekerja dengan rekan-rekan kerja saya (F)	Saya merasa senang ketika kerja sama dengan rekan kerja saya (F)				27

© 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.

	Saya harus bekerja lebih keras karena rekan saya kurang kompeten (UF)	Saya merasa lebih unggul dalam bekerja dibandingkan rekan kerja saya (UF)				28 P
	Saya nyaman dengan rekan kerja saya (F)	Saya merasa nyaman dengan rekan kerja saya (F)				29
	Terdapat banyak perselisihan di tempat kerja (UF)	Saya merasa banyak masalah di tempat kerja (UF)				30 0
Sifat Pekerjaan	Terkadang saya merasa pekerjaan saya sia-sia (UF)	Sering kali saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sia-sia (UF)				31 0
	Pekerjaan saya kurang menyenangkan (UF)	Saya merasa kurang senang dalam bekerja (UF)				32 0
	Saya bahagia ketika bisa menyelesaikan pekerjaan saya (F)	Saya merasa bahagia ketika pekerjaan saya selesai (F)				33
	Saya semangat menyelesaikan pekerjaan saya (F)	Saya merasa semangat dalam bekerja (F)				34 P
	Saya merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan (F)	Ketika saya bekerja saya merasa nyaman (F)				35
Komunikasi	Komunikasi dalam perusahaan ini tampak baik (F)	Komunikasi di perusahaan ini tampaknya baik (F)				36 P
	Tugas-tugas pekerjaan saya disampaikan dengan jelas oleh perusahaan (F)	Saya mampu memahami dengan baik tugas yang diberikan perusahaan (F)				37
	Tujuan dari perusahaan ini kurang jelas bagi saya (UF)	Saya merasa tujuan perusahaan ini kurang dapat dimengerti (UF)				38 P
	Saya sering merasa kurang mengetahui apa yang terjadi	Saya sering merasa tidak tahu apa yang terjadi di perusahaan ini (UF)				

dengan perusahaan ini (UF)						39 f
Perusahaan kurang memberikan kebebasan kepada saya untuk menyampaikan pendapat (UF)	Perusahaan tidak memberi kebebasan untuk mengungkapkan pendapat saya (UF)					40 f

© 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

Skala Kepuasan Kerja

1. Isi (Kesesuaian dengan Indikator)

.....

2. Bahasa

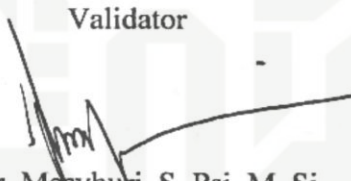
.....

3. Jumlah Item

.....

Pekanbaru, Desember 2022

Validator


 Dr. Masyhuri, S. Psi, M. Si.

NIP 19771102 200801 1 010

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-B

Skala Try Out

© 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
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.

Identitas

Nama :
 Jenis Kelamin :
 Usia :

Petunjuk umum

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Sebelumnya saya sebagai peneliti mengucapkan terimakasih atas kesedian anda meluangkan waktu untuk bekerja sama dan berpartisipasi dalam penelitian ini. Berikut ini akan disajikan beberapa pertanyaan dan anda diminta untuk menjawabnya. Dalam pengisian skala ini semua jawaban dianggap benar. Jangan sampai ada nomor yang anda tidak dijawab atau terlewatkan. Jawaban anda akan dijamin kerahasiannya.

Petunjuk pengisian skala

Pada skala ini, anda diminta untuk mengisi setiap pernyataan dengan tanda (√) pada salah satu dari 4 (empat) alternative jawaban yang dianggap paling sesuai atau mendekati dengan apa yang anda rasakan.

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



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. 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.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Contoh :

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya yakin dapat mengatasi masalah	(√)			

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	saya mampu menemukan solusi dari masalah jangka panjang ditempat kerja				
2	saya mampu bertindak sebagai perwakilan unit di dalam rapat management				
3	saya mampu memberikan masukan dalam rapat ditempat kerja saya				
4	saya mampu menetapkan penetapan target unit kerja saya				
5	saya mampu menyelesaikan masalah dengan pihak diluar pekerjaan				
6	saya mampu menyampaikan informasi kepada rekan kerja				
7	jika saya menghadapi masalah ditempat kerja saya, saya memiliki berbagai alternative untuk menemukan solusinya				
8	saat ini saya merasa semangat untuk mencapai target kerja				
9	saya memiliki berbagai alternatif solusi untuk mengatasi masalah				
10	saat ini saya merasa sukses ditempat kerja saya				
11	saya memiliki berbagai cara untuk mencapai tujuan pekerjaan saya				
12	saya mampu mencapai target pribadi saya dalam bekerja ditempat kerja				
13	saya sulit bangkit kembali apabila terjadi kegagalan dalam suatu pekerjaan				
14	saya mampu mengatasi dengan mudah kesulitan dalam pekerjaan saya				
15	saya mampu mengatasi masa masa sulit dalam pekerjaan saya jika dibutuhkan				
16	saya merasa tenang ketika melalui masa-masa sulit ditempat kerja saya				
17	saya mampu melewati masa-masa sulit ditempat kerja karena pengalaman yang saya miliki				
18	saya mampu menangani banyak hal pada saat saya bekerja				
19	saya mengharapkan yang terbaik ketika ada hal-hal yang tidak pasti dalam pekerjaan				

20	jika ada sesuatu yang salah dalam bekerja, saya merasa itu hal yang wajar				
21	saya selalu melihat sisi baik dari pekerjaan saya				
22	saya selalu menerima apa yang akan terjadi dalam pekerjaan saya dimasa depan				
23	banyak hal terjadi dalam pekerjaan saya yang tidak di inginkan				
24	setiap ada kesulitan ada hikmah pada pekerjaan saat ini				

© 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

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	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	saya mendapatkan gaji yang layak dari pekerjaan saya				
2	saya merasa kenaikan gaji sangat sedikit				
3	gaji yang saya dapatkan kurang cukup untuk kebutuhan sehari-hari				
4	saya merasa senang apabila mendapatkan kenaikan gaji				
5	saya merasa ditempat saya bekerja kurang memiliki jenjang karir				
6	saya tidak mampu apabila diberi tanggung jawab yang lebih dari kemampuan saya				
7	adanya suatu pelatihan akan menambah kemampuan saya dalam bekerja				
8	saya merasa untuk mengembangkan bakat pada diri saya dalam bekerja diperlukannya suatu pelatihan				
9	saya merasa kenaikan jabatan membuat saya merasa puas				
10	saat memerlukan suatu pujian dari atasan saya dalam bekerja				
11	atasan saya kuran mampu memberikan arahan yang mudah dimengerti				
12	saya merasa atasan tidak memperdulikan bawahannya				
13	saya merasa atasan saya memberikan pengarahan yang cukup mudah dimengerti				
14	tunjangan yang diberikan perusahaan kurang cukup bagi saya				
15	tunjangan yang saya dapatkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku				
16	saya merasa perusahaan tempat saya bekerja adil dalam memberikan tunjangan				
17	bonus yang saya dapatkan tidak sesuai dengan kemauan saya				
18	saya merasa dihargai apabila saya mengerjakan pekerjaan dengan baik				
19	ketika saya bekerja saya merasa kurang dihargai				
20	ketika saya mendapatkan prestasi saya mendapatkan bonus dari perusaan saya				
21	perusahaan tempat saya bekerja jarang memberikan bonus sehingga saya kurang termotivasi dalam bekerja				



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

22	perusahaan tempat saya bekerja memiliki aturan yang berlebihan				
23	upaya saya dalam melakukan pekerjaan dengan baik jarang menghambat manajemen				
24	saya merasa cepat dalam bekerja ketika prosedur pengerjaan tidak mempersulit saya				
25	ketika bekerja saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu				
26	perusahaan tempat saya bekerja memiliki (SOP) yang terlalu ketat				
27	saya merasa senang ketika kerja sama dengan rekan kerja saya				
28	saya merasa lebih unggul dalam bekerja dibandingkan rekan kerja saya				
29	saya merasa nyaman dengan rekan kerja saya				
30	saya merasa banyak masalah ditempat kerja				
31	sering kali saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sia-sia				
32	saya merasa kurang senang dalam bekerja				
33	saya merasa bahagia ketika pekerjaan saya selesai				
34	saya merasa semangat dalam bekerja				
35	ketika saya bekerja saya merasa nyaman				
36	komunikasi diperusahaan ini tampaknya baik				
37	saya mampu memahami denan baik tugas yang diberikan persahaan				
38	saya merasa tujuan perusahaan ini kurang dapat dimengerti				
39	saya sering merasa tidak tahu apa yang terjadi di perusahaan ini				
40	perusahaan tidak memberi saya kebebasan untuk mengungkapkan pendapat saya				

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.

LAMPIRAN-C

Skala Penelitian

© 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

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

SKALA PENELITIAN

Identitas

Nama :
 Jenis Kelamin :
 Usia :

Petunjuk umum

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Sebelumnya saya sebagai peneliti mengucapkan terimakasih atas kesedian anda meluangkan waktu untuk bekerja sama dan berpartisipasi dalam penelitian ini. Berikut ini akan disajikan beberapa pertanyaan dan anda diminta untuk menjawabnya. Dalam pengisian skala ini semua jawaban dianggap benar. Jangan sampai ada nomor yang anda tidak dijawab atau terlewatkan. Jawaban anda akan dijamin kerahasiannya.

Petunjuk pengisian skala

Pada skala ini, anda diminta untuk mengisi setiap pernyataan dengan tanda (√) pada salah satu dari 4 (empat) alternative jawaban yang dianggap paling sesuai atau mendekati dengan apa yang anda rasakan.

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

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

Contoh :

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya yakin dapat mengatasi masalah	(√)			

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	saya mampu menemukan solusi dari masalah jangka panjang ditempat kerja				
2	saya mampu bertindak sebagai perwakilan unit di dalam rapat management				
3	saya mampu menetapkan penetapan target unit kerja saya				
4	saya mampu menyelesaikan masalah dengan pihak diluar pekerjaan				
5	saya mampu menyampaikan informasi kepada rekan kerja				
6	saya memiliki berbagai alternatif solusi untuk mengatasi masalah				
7	saat ini saya merasa sukses ditempat kerja saya				
8	saya memiliki berbagai cara untuk mencapai tujuan pekerjaan saya				
9	saya mampu mengatasi dengan mudah kesulitan dalam pekerjaan saya				
10	saya mampu mengatasi masa masa sulit dalam pekerjaan say ajika dibutuhkan				
11	saya mampu melewati masa-masa sulit ditempat kerja karena pengalaman yang saya miliki				
12	saya mampu menangani banyak hal pada saat saya bekerja				
13	saya mengharapkan yang terbaik ketika ada hal-hal yang tidak pasti dalam pekerjaan				
14	saya selalu menerima apa yang akan terjadi dalam pekerjaan saya dimasa depan				

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.

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	saya merasa kenaikan gaji sangat sedikit				
2	gaji yang saya dapatkan kurang cukup untuk kebutuhan sehari-hari				
3	saya merasa ditempat saya bekerja kurang memiliki jenjang karir				
4	saya tidak mampu apabila diberi tanggung jawab yang lebih dari kemampuan saya				
5	saat memerlukan suatu pujian dari atasan saya dalam bekerja				
6	atasan saya kurang mampu memberikan arahan yang mudah dimengerti				
7	saya merasa atasan tidak memperdulikan bawahannya				
8	tunjangan yang saya dapatkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku				
9	saya merasa perusahaan tempat saya bekerja adil dalam memberikan tunjangan				
10	saya merasa dihargai apabila saya mengerjakan pekerjaan dengan baik				
11	ketika saya bekerja saya merasa kurang dihargai				
12	ketika saya mendapatkan prestasi saya mendapatkan bonus dari perusahaan saya				
13	perusahaan tempat saya bekerja jarang memberikan bonus sehingga saya kurang termotivasi dalam bekerja				
14	upaya saya dalam melakukan pekerjaan dengan baik jarang menghambat manajemen				
15	perusahaan tempat saya bekerja memiliki (SOP) yang terlalu ketat				
16	saya merasa senang ketika kerja sama dengan rekan kerja saya				
17	saya merasa banyak masalah ditempat kerja				
18	sering kali saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sia-sia				
19	saya merasa bahagia ketika pekerjaan saya selesai				
20	saya merasa semangat dalam bekerja				
21	ketika saya bekerja saya merasa nyaman				
22	komunikasi diperusahaan ini tampaknya baik				
23	saya merasa tujuan perusahaan ini kurang dapat dimengerti				

LAMPIRAN-D

Tabulasi Data *Try Out*

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic U

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
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t



UIN SUSKA RIAU

PSYCHOLOGICAL CAPITAL

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	1	4
2	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3
3	3	4	2	1	3	3	4	2	4	4	2	4	3	1	1	3	2	4	4	2	3	1	1	3
4	3	3	3	4	3	3	4	1	3	1	3	3	3	3	1	3	3	1	2	4	3	3	4	4
5	4	4	1	3	4	4	4	2	3	3	4	3	1	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2	3
6	4	3	3	2	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	1	3	3	4	3	1	4
7	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2	3
8	4	3	4	3	4	4	3	4	2	3	3	4	1	3	3	2	2	2	2	1	3	4	2	3
9	3	4	4	3	4	4	3	4	2	3	3	4	1	3	3	2	2	2	4	2	4	3	2	3
10	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2	3
11	3	4	2	3	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	4	3	1
12	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	1	3	4	4	4	4	4	1	4	4	2	3
13	4	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3
15	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	4
17	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4
18	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3	1	4	4	2	3
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
20	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	4	3	4	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3
21	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	2	4	4	2	3
22	4	4	2	4	3	4	3	1	3	4	4	3	1	4	3	3	2	3	4	3	3	3	1	4
23	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	4	1	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic U

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
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

25	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	1	4	4	2	4
26	4	3	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	4	4	3	2	4
27	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4
28	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3
29	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4
30	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3
31	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3
32	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
33	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3
34	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3
35	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	1	3	2	3	2	4	1	4	4
36	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	1	3	2	3	2	4	1	4	4
37	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	1	3	2	3	2	4	1	4	4
38	3	2	3	2	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	1	3	3
39	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3
40	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3
41	3	3	3	2	3	4	3	4	3	2	4	4	3	3	3	1	3	3	3	2	4	3	3	3
42	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	1	3	2	3	2	4	1	4	4
43	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4
44	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
45	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2	3
46	3	3	2	3	4	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	4	2	4
47	3	4	3	4	3	4	1	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
48	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4
49	4	1	3	3	4	4	3	3	4	2	4	3	1	4	2	2	1	3	4	2	3	2	1	4
50	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	2	2	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4

51	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	
52	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
53	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	1	3	4	4	4	3	2	2	3	2	4	
54	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	2	4	3	3	
55	3	3	3	3	3	4	2	2	2	1	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	1	3	1	
56	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
57	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	1	4
58	4	3	3	2	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	1	3	3	4	3	1	4
59	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2	3
60	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	1	3	4	3	4	4	3	3	3
61	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	4	3
62	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3
63	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	1	3	3	3	2	3	3	2	3
64	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	1	4	4	4	1	2	4	3	4
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4
66	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	4	2	3	4
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4	4	2	3	4	3	3
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	4	4	4	3	4	4	1	4
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	4	3
70	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	2	4
71	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	2	4	3	1	4	4	4	4	4	4	3	3
72	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	1	4	4	3	2	3	2	2	2
73	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	3	4	3	1	3
75	4	3	2	4	4	3	2	4	4	3	3	1	1	4	3	3	1	4	4	2	3	2	2	4



KEPUASAN KERJA

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40				
1	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	4		
2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3		
3	2	3	4	2	1	3	3	4	2	4	4	2	4	3	1	1	3	2	4	4	2	3	1	1	3	4	2	4	3	1	1	3	2	4	4	2	3	1	1	1	3			
4	3	3	3	3	4	3	3	4	1	3	1	3	3	3	3	1	3	3	1	2	4	3	3	4	4	1	3	3	3	3	1	3	3	1	2	4	3	3	4	4	4			
5	4	4	4	1	3	4	4	4	2	3	3	4	3	1	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3	2	3			
6	4	3	3	2	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	1	3	3	4	3	1	4	3	4	4	3	3	3	4	3	1	3	3	4	4	4	3	1	4			
7	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3			
8	2	4	3	4	3	4	4	3	4	2	3	3	4	1	3	3	2	2	2	2	1	3	4	2	3	3	3	4	1	3	3	2	2	2	2	2	1	3	4	2	3			
9	3	3	4	4	3	4	4	3	4	2	3	3	4	1	3	3	2	2	2	4	2	4	3	2	3	3	3	4	1	3	3	2	2	2	4	2	4	3	2	3				
10	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	2	3				
11	2	3	4	2	3	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	4	3	1	2	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	1			
12	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	2	3	3	4	3	1	3	4	4	4	4	4	1	4	4	2	3
13	3	4	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	
14	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	
15	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4
16	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	4		
17	1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4
18	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	1	4	4	2	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3	1	4	4	2	3	
19	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
20	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	4	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	
21	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	2	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	2	4	4	2	3			
22	1	4	4	2	4	3	4	3	1	3	4	4	3	1	4	3	3	2	3	4	3	3	1	4	4	4	3	1	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	1	4	4			
23	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	1	4	4	2	3	3	3	3	2	3	2	4	1	4	4	

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengacaukan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutip hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

1. Ditaring mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Mengutip hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, atau pengumpulan bahan pustaka;
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2		
25	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	1	4	4	2	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	1	4	4	2	4	
26	2	4	3	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	4	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	4	4	3	2	4		
27	1	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4		
28	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3		
29	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4		
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	
31	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	
32	1	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
33	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3
34	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	
35	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	1	3	2	3	2	4	1	4	4	2	3	3	4	3	3	1	3	2	3	2	4	1	4	4	4	
36	4	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	1	3	2	3	2	4	1	4	4	2	3	3	4	3	3	1	3	2	3	2	4	1	4	4	4	
37	1	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	1	3	2	3	2	4	1	4	4	2	3	3	4	3	3	1	3	2	3	2	4	1	4	4	4	
38	2	3	2	3	2	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	1	3	3	3	
39	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	
40	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	
41	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	2	4	4	3	3	3	1	3	3	3	2	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	1	3	3	3	2	4	3	3	3	3	
42	1	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	1	3	2	3	2	4	1	4	4	2	3	3	4	3	3	1	3	2	3	2	4	1	4	4	4	
43	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	
44	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
45	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	
46	4	3	3	2	3	4	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	4	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	2	4	
47	1	3	4	3	4	3	4	1	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
48	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	
49	4	4	1	3	3	4	4	3	3	4	2	4	3	1	4	2	2	1	3	4	2	3	2	1	4	2	4	3	1	4	2	2	1	3	4	2	3	2	1	4	4	

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Enkripsi hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penerjemahan, atau pemrosesan data.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

50	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	2	2	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	2	2	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4			
51	2	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4		
52	1	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4		
53	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	1	3	4	4	4	4	3	2	2	3	2	4	3	4	4	1	3	4	4	4	4	3	2	2	3	2	2	4	4			
54	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	2	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3			
55	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	1	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	1	3	1	1	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	1	3	1	3	1		
56	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4		
57	1	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	1	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	1	4	4	4		
58	2	4	3	3	2	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	1	3	3	4	3	1	4	3	4	4	3	3	3	4	3	1	3	3	4	3	1	3	4	3	1	4	
59	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	2	3	
60	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	1	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	1	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3		
61	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	
62	1	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
63	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	1	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	1	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	
64	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	1	4	4	4	1	2	4	3	4	4	4	3	3	3	1	4	4	4	1	2	4	3	4	4	4	4	3	4	
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
66	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	4	2	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	4	2	3	4	
67	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4	4	2	3	4	3	4	3	3	3	3		
68	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	2	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4		
69	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	4	3	
70	3	2	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	
71	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	2	4	3	1	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	2	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	
72	1	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	1	4	4	3	2	3	2	2	2	4	3	4	3	3	1	4	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	
73	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	
74	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	3	4	3	1	3	4	4	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	1	3	3	3		
75	3	4	3	2	4	4	3	2	4	4	3	3	1	1	4	3	3	1	4	4	2	3	2	2	4	3	3	1	1	4	3	3	1	4	4	2	3	2	2	2	2	4	4		

LAMPIRAN-E

Tabulasi Data Penelitian

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic U

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
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t



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
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

PSYCHOLOGICAL CAPITAL

NO	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14
1	4	2	3	3	3	2	1	4	4	4	3	3	3	3
2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3
3	3	2	4	2	3	1	1	3	4	2	4	3	1	1
4	3	3	2	4	3	3	4	4	1	3	3	3	3	1
5	4	3	3	4	4	3	2	3	3	4	3	1	4	4
6	4	3	3	3	4	3	1	4	3	4	4	3	3	3
7	4	2	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3
8	2	2	2	1	3	4	2	3	3	3	4	1	3	3
9	2	2	4	2	4	3	2	3	3	3	4	1	3	3
10	4	2	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3
11	4	3	3	2	3	4	3	1	2	3	3	3	3	4
12	4	4	4	1	4	4	2	3	3	4	3	1	3	4
13	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4
14	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
15	3	3	3	2	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3
16	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3
17	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	3	2	4	4
18	4	3	3	1	4	4	2	3	4	3	3	2	3	4
19	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	4	2
21	4	3	4	2	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3
22	3	2	4	3	3	3	1	4	4	4	3	1	4	3
23	2	3	3	2	4	1	4	4	2	3	3	3	3	3
24	2	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	3	4	4
25	2	3	4	1	4	4	2	4	2	3	3	3	3	3
26	4	3	2	4	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3
27	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	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
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

28	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
29	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3
30	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3
31	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3
34	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
35	1	3	3	2	4	1	4	4	2	3	3	4	3	3
36	1	3	3	2	4	1	4	4	2	3	3	4	3	3
37	1	3	3	2	4	1	4	4	2	3	3	4	3	3
38	1	3	3	2	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3
39	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	1	3	3	2	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3
42	1	3	3	2	4	1	4	4	2	3	3	4	3	3
43	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3
44	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
45	4	2	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3
46	3	3	3	2	4	4	2	4	3	3	3	2	3	3
47	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
48	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4
49	2	1	4	2	3	2	1	4	2	4	3	1	4	2
50	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	2	4	3
51	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3
52	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4
53	4	4	3	2	2	3	2	4	3	4	4	1	3	4
54	3	4	3	4	2	4	3	3	3	4	4	3	3	4
55	4	4	3	4	3	1	3	1	1	3	3	3	3	3
56	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4
57	4	2	3	3	3	2	1	4	4	4	3	3	3	3

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
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

58	4	3	3	3	4	3	1	4	3	4	4	3	3	3
59	4	2	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3
60	1	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3
61	1	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
62	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3
63	1	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3
64	1	4	4	1	2	4	3	4	4	4	3	3	3	3
65	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3
66	2	3	3	2	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3
67	1	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
68	3	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	2	4	2
69	2	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3
70	2	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3
71	1	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	2	4	3
72	1	4	3	2	3	2	2	2	4	3	4	3	3	3
73	2	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3
74	2	4	4	3	4	3	1	3	4	4	4	3	4	4
75	3	1	4	2	3	2	2	4	3	3	1	1	4	3
76	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4
77	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3
78	4	2	3	3	4	2	4	4	2	4	3	1	1	3
79	3	3	3	3	4	1	3	1	3	3	3	3	1	3
80	4	1	4	4	4	2	3	3	4	3	1	4	4	4
81	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4
82	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4
83	3	4	4	4	3	4	2	3	3	4	1	3	3	4
84	4	4	4	4	3	4	2	3	3	4	1	3	3	2
85	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4
86	4	2	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	4	4
87	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	1	3	4	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
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

88	2	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4
89	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
90	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3
91	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
92	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4
93	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	4
94	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
95	3	3	2	3	3	4	3	2	3	4	3	4	2	4
96	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4
97	4	2	3	4	3	1	3	4	4	3	1	4	3	3
98	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4
99	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2
100	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2
101	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4
102	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4
103	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
104	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4
105	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3
106	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
107	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
108	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	3
109	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4
110	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4
111	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4
112	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4
113	2	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4
114	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
115	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
116	3	3	3	4	3	4	3	2	4	4	3	3	3	1
117	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4

118	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4
119	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3
120	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4
121	3	2	4	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3
122	4	3	3	4	1	3	4	4	4	4	3	3	3	3
123	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3
124	1	3	4	4	3	3	4	2	4	3	1	4	2	2
125	3	3	4	3	4	4	3	4	4	2	2	4	3	4
126	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4
127	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4
128	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	1	3	4	4
129	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3

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
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

KEPUASAN KERJA

NO	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23
1	3	4	3	3	3	3	2	1	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	1
2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
3	1	3	4	4	2	3	1	1	3	4	2	4	3	1	1	3	2	4	4	2	3	1	1
4	1	3	1	2	4	3	3	4	4	1	3	3	3	3	1	3	3	1	2	4	3	3	4
5	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	4	3	1	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2
6	3	4	1	3	3	4	3	1	4	3	4	4	3	3	3	4	3	1	3	3	4	3	1
7	3	4	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2
8	3	2	2	2	1	3	4	2	3	3	3	4	1	3	3	2	2	2	2	1	3	4	2
9	3	2	2	4	2	4	3	2	3	3	3	4	1	3	3	2	2	2	4	2	4	3	2
10	3	4	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2
11	4	4	4	3	2	3	4	3	1	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	4	3
12	4	4	4	4	1	4	4	2	3	3	4	3	1	3	4	4	4	4	4	1	4	4	2
13	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3
14	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2
15	3	3	3	3	2	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2
16	3	3	2	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2
17	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1
18	4	4	3	3	1	4	4	2	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3	1	4	4	2
19	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
20	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	4	2	2	3	3	3	3	3	2	3
21	3	4	4	4	2	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	2	4	4	2
22	3	3	3	4	3	3	3	1	4	4	4	3	1	4	3	3	2	3	4	3	3	3	1
23	3	2	2	3	2	4	1	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	4	1	4

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

24	4	2	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	2	
25	3	2	3	4	1	4	4	2	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	1	4	4	2
26	3	4	4	2	4	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	4	4	3	2
27	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3
28	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3
29	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4
30	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3
31	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2
32	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
33	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2
34	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3
35	3	1	2	3	2	4	1	4	4	2	3	3	4	3	3	1	3	2	3	2	4	1	4
36	3	1	2	3	2	4	1	4	4	2	3	3	4	3	3	1	3	2	3	2	4	1	4
37	3	1	2	3	2	4	1	4	4	2	3	3	4	3	3	1	3	2	3	2	4	1	4
38	3	1	3	3	2	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	1	3
39	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3
40	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3
41	3	1	3	3	2	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	1	3	3	3	2	4	3	3
42	3	1	2	3	2	4	1	4	4	2	3	3	4	3	3	1	3	2	3	2	4	1	4
43	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4
44	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
45	3	4	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2
46	3	3	3	3	2	4	4	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	4	2
47	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
48	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4



1. Di larang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t
 a. Dengan cara apapun untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penyusunan lapor
 b. Dengan cara apapun untuk kepentingan perdagangan, industri atau jasa.

49	2	2	3	4	2	3	2	1	4	2	4	3	1	4	2	2	1	3	4	2	3	2	1
50	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	2	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4
51	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3
52	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
53	4	4	4	3	2	2	3	2	4	3	4	4	1	3	4	4	4	4	3	2	2	3	2
54	4	3	3	3	4	2	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	2	4	3
55	3	4	4	3	4	3	1	3	1	1	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	1	3
56	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4
57	3	4	3	3	3	3	2	1	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	1
58	3	4	1	3	3	4	3	1	4	3	4	4	3	3	3	4	3	1	3	3	4	3	1
59	3	4	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2
60	3	1	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	1	3	4	3	4	4	3	3
61	3	1	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	4
62	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3
63	3	1	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	1	3	3	3	2	3	3	2
64	3	1	4	4	1	2	4	3	4	4	4	3	3	3	3	1	4	4	4	1	2	4	3
65	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4
66	3	2	3	3	2	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	4	2	3
67	3	1	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4	4	2	3	4	3
68	2	3	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	2	4	2	3	4	4	4	3	4	4	1
69	3	2	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	4
70	3	2	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	2
71	3	1	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	2	4	3	1	4	4	4	4	4	4	3
72	3	1	4	3	2	3	2	2	2	4	3	4	3	3	3	1	4	4	3	2	3	2	2
73	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4	4	3

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

© Hak cipta dimiliki UIN Suska Riau

74	4	2	3	4	3	4	3	1	3	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	3	4	3	1	
75	3	3	4	4	2	3	2	2	4	3	3	1	1	4	3	3	1	4	4	2	3	2	2	
76	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	1	4	
77	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	
78	3	4	1	3	3	4	2	4	4	2	4	3	1	1	3	2	4	4	2	3	4	4	4	
79	3	3	4	3	3	4	1	3	1	3	3	3	3	1	3	3	4	4	4	3	3	4	4	
80	4	4	3	4	4	4	2	3	3	4	3	1	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2	3	
81	4	4	3	2	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	1	3	3	4	3	4	4
82	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2	3	
83	4	3	3	4	4	3	4	2	3	3	4	1	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	
84	3	4	3	4	4	3	4	2	3	3	4	1	3	3	2	2	2	4	2	4	3	4	4	
85	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2	3	
86	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	4	3	1	
87	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	1	3	4	4	4	4	4	1	4	4	2	3	
88	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	
89	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	
90	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	
91	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	
92	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	
93	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3	1	4	4	2	3	
94	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	
95	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	
96	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	2	4	4	2	3	
97	4	4	4	3	4	3	1	3	4	4	3	1	4	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	
98	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	



2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

99	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4		
100	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	1	4	4	3	4	
101	4	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	4	4	3	2	4	
102	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
103	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	
104	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4
105	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3
106	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3
107	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4
108	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3
109	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3
110	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
111	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
112	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
113	3	2	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
114	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3
115	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4	4	3	3	3
116	3	3	2	3	4	3	4	3	2	4	4	3	3	3	1	3	3	3	2	4	4	4	4	4
117	3	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
118	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
119	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
120	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2	3	3
121	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
122	3	4	4	3	4	1	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
123	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4

124	4	1	3	4	4	3	3	4	2	4	3	1	4	2	2	4	3	4	4	3	4	4	4
125	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	2	2	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4
126	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4
127	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
128	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	1	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
129	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic U

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Bagi karya ilmiah untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan disertasi atau sejenisnya;
 - b. Atau menerbitkan, mengumumkan, menyebarkan, memperbanyak atau memperjualbelikan karya tulis ini dalam bentuk apapun.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun.





LAMPIRAN-F

Validitas, Reliabilitas dan Daya Diskriminasi Aitem

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 Try Out

a. Psychological Capital

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	75	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	75	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.752	24

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	72.2400	40.266	.371	.741
2	72.6267	39.453	.375	.739
3	72.5467	40.170	.338	.742
4	72.6000	39.189	.446	.735
5	72.3467	40.148	.363	.741
6	72.2400	40.644	.313	.744
7	72.4933	40.443	.282	.745
8	72.3067	40.891	.178	.751
9	72.4133	39.894	.362	.740
10	72.5333	37.198	.527	.726
11	72.2400	39.401	.505	.734
12	72.4533	41.494	.178	.750
13	72.8667	42.468	-.012	.767
14	72.4800	40.604	.340	.743
15	72.5733	38.924	.508	.732
16	72.9333	39.063	.209	.755
17	72.6133	38.430	.448	.733

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik 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.

Statistik Lanjut oleh Prof. Dr. H. Saiful Hafidz Kasim Riau

Statistik Lanjut oleh Prof. Dr. H. Saiful Hafidz Kasim Riau

Statistik Lanjut oleh Prof. Dr. H. Saiful Hafidz 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.

18	72.5867	38.543	.367	.738
19	72.3733	40.021	.389	.740
20	73.0267	38.999	.270	.747
21	72.3200	41.275	.186	.750
22	72.7733	36.664	.471	.729
23	73.0667	42.604	-.041	.774
24	72.2933	41.805	.087	.757

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.816	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	44.7600	24.293	.422	.807
2	45.1467	23.586	.424	.806
3	45.0667	24.901	.260	.816
4	45.1200	23.161	.541	.799
5	44.8667	24.171	.417	.807
6	44.7600	24.698	.341	.811
9	44.9333	24.306	.350	.811
10	45.0533	21.727	.584	.793
11	44.7600	23.671	.549	.800
14	45.0000	24.676	.369	.810
15	45.0933	23.545	.500	.802
17	45.1333	23.793	.342	.813
18	45.1067	22.367	.471	.804
19	44.8933	24.097	.439	.806
22	45.2933	21.318	.514	.801

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

b. Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	75	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	75	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.848	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	121.9600	120.823	.155	.850
2	121.2133	121.062	.339	.844
3	121.6000	119.270	.384	.843
4	121.5200	120.631	.335	.844
5	121.5733	119.086	.430	.842
6	121.3200	120.950	.328	.844
7	121.2133	121.657	.287	.845
8	121.4667	121.171	.275	.845
9	121.2800	121.853	.185	.847
10	121.3867	120.348	.344	.844
11	121.5067	115.388	.534	.839
12	121.2133	119.089	.514	.841
13	121.4267	122.680	.192	.847
14	121.8400	123.001	.087	.850
15	121.4533	121.197	.347	.844
16	121.5467	118.062	.534	.840
17	121.9067	117.788	.271	.847
18	121.5867	116.435	.527	.839
19	121.5600	117.061	.418	.842
20	121.3467	119.851	.426	.843
21	122.0000	116.676	.383	.843

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

22	121.2933	121.859	.237	.846
23	121.7467	113.543	.532	.838
24	122.0400	122.498	.086	.852
25	121.2667	122.631	.146	.848
26	121.5067	115.388	.534	.839
27	121.2133	119.089	.514	.841
28	121.4267	122.680	.192	.847
29	121.8400	123.001	.087	.850
30	121.4533	121.197	.347	.844
31	121.5467	118.062	.534	.840
32	121.9067	117.788	.271	.847
33	121.5867	116.435	.527	.839
34	121.5600	117.061	.418	.842
35	121.3467	119.851	.426	.843
36	122.0000	116.676	.383	.843
37	121.2933	121.859	.237	.846
38	121.7467	113.543	.532	.838
39	122.0400	122.498	.086	.852
40	121.2667	122.631	.146	.848

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	24

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
2	72.0133	74.392	.340	.883
3	72.4000	72.378	.438	.881
4	72.3200	75.166	.222	.886
5	72.3733	71.859	.526	.879
6	72.1200	73.891	.372	.883
10	72.1867	73.803	.346	.883
11	72.3067	68.999	.606	.876
12	72.0133	72.500	.555	.879

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.

15	72.2533	73.948	.414	.882
16	72.3467	72.148	.524	.879
18	72.3867	71.321	.479	.880
19	72.3600	69.234	.567	.878
20	72.1467	72.803	.497	.880
21	72.8000	72.135	.300	.887
23	72.5467	67.494	.596	.877
26	72.3067	68.999	.606	.876
27	72.0133	72.500	.555	.879
30	72.2533	73.948	.414	.882
31	72.3467	72.148	.524	.879
33	72.3867	71.321	.479	.880
34	72.3600	69.234	.567	.878
35	72.1467	72.803	.497	.880
36	72.8000	72.135	.300	.887
38	72.5467	67.494	.596	.877

© 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.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



LAMPIRAN-G

Hasil Analisis Uji Asumsi Dan Hipotesis

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

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

A. NORMALITY

Statistics

	PSYCAPT	KEPUASAN KERJA
N Valid	129	129
Missing	0	0
Skewness	.155	.008
Std. Error of Skewness	.213	.213
Kurtosis	-.335	-.505
Std. Error of Kurtosis	.423	.423

B. LINEARITY

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja Between * Psycapt Groups	6325.234 (Combined)	19	332.907	42.502	.000
Linearity	6124.498	1	6124.498	781.919	.000
Deviation from Linearity	200.736	18	11.152	1.424	.135
Within Groups	853.759	109	7.833		
Total	7178.992	128			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kepuasan Kerja * Psycapt	.907	.822	.929	.863

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. UJI HIPOTESIS

Correlations

		PSYCAPT	KEPUASANKERJA
PSYCAPT	Pearson Correlation	1	.907
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	129	129
KEPUASAN KERJA	Pearson Correlation	.907	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	129	129

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

D. DATA DEMOGRAFI

Jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	99	76.7	76.7	76.7
	Perempuan	30	23.3	23.3	100.0
Total		129	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Dewasa Awal	47	36.4	36.4	36.4
	Dewasa Madya	82	63.6	63.6	100.0
Total		129	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Masa Kerja Baru	33	25.6	25.6	25.6
	Masa Kerja Sedang	64	49.6	49.6	75.2
	Masa Kerja Lama	32	24.8	24.8	100.0
Total		129	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan 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.



LAMPIRAN-H

Hasil Analisis 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.



Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja Dan *Psychological Capital*

No	Kepuasan kerja	Kategori	<i>Psychological capital</i>	Kategori
1.	69	Sedang	45	Sedang
2.	79	Sedang	49	Sedang
3.	59	Rendah	38	Rendah
4.	65	Rendah	41	Rendah
5.	80	Sedang	49	Sedang
6.	71	Sedang	46	Sedang
7.	70	Sedang	45	Sedang
8.	59	Rendah	38	Rendah
9.	65	Rendah	41	Rendah
10.	70	Sedang	45	Sedang
11.	75	Sedang	45	Sedang
12.	79	Sedang	48	Sedang
13.	86	Tinggi	54	Tinggi
14.	68	Rendah	43	Sedang
15.	72	Sedang	47	Sedang
16.	67	Rendah	43	Sedang
17.	81	Sedang	51	Tinggi
18.	74	Sedang	46	Sedang
19.	70	Sedang	44	Sedang
20.	67	Rendah	43	Sedang
21.	79	Sedang	49	Sedang
22.	70	Sedang	45	Sedang
23.	66	Rendah	42	Rendah
24.	73	Sedang	47	Sedang
25.	70	Sedang	44	Sedang
26.	78	Sedang	49	Sedang
27.	83	Tinggi	52	Tinggi
28.	89	Tinggi	56	Tinggi
29.	86	Tinggi	54	Tinggi
30.	84	Tinggi	52	Tinggi
31.	66	Rendah	41	Rendah
32.	70	Sedang	44	Sedang
33.	68	Rendah	43	Sedang
34.	63	Rendah	40	Rendah
35.	65	Rendah	42	Rendah
36.	65	Rendah	42	Rendah
37.	65	Rendah	42	Rendah
38.	61	Rendah	39	Rendah
39.	66	Rendah	42	Rendah
40.	68	Rendah	43	Sedang
41.	69	Sedang	44	Sedang
42.	65	Rendah	42	Rendah

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

43.	81	Sedang	51	Tinggi
44.	91	Tinggi	57	Tinggi
45.	70	Sedang	45	Sedang
46.	72	Sedang	45	Sedang
47.	79	Sedang	50	Sedang
48.	87	Tinggi	54	Tinggi
49.	58	Rendah	38	Rendah
50.	82	Sedang	51	Tinggi
51.	79	Sedang	50	Sedang
52.	91	Tinggi	56	Tinggi
53.	75	Sedang	47	Sedang
54.	80	Sedang	50	Sedang
55.	72	Sedang	43	Sedang
56.	90	Tinggi	56	Tinggi
57.	69	Sedang	45	Sedang
58.	71	Sedang	46	Sedang
59.	70	Sedang	45	Sedang
60.	76	Sedang	48	Sedang
61.	68	Rendah	43	Sedang
62.	77	Sedang	49	Sedang
63.	64	Rendah	41	Rendah
64.	73	Sedang	47	Sedang
65.	74	Sedang	47	Sedang
66.	70	Sedang	45	Sedang
67.	74	Sedang	46	Sedang
68.	80	Sedang	51	Tinggi
69.	72	Sedang	45	Sedang
70.	81	Sedang	50	Sedang
71.	82	Sedang	51	Tinggi
72.	67	Rendah	43	Sedang
73.	81	Sedang	50	Sedang
74.	78	Sedang	50	Sedang
75.	64	Rendah	40	Rendah
76.	75	Sedang	50	Sedang
77.	80	Sedang	49	Sedang
78.	71	Sedang	41	Rendah
79.	73	Sedang	41	Rendah
80.	78	Sedang	48	Sedang
81.	76	Sedang	47	Sedang
82.	75	Sedang	50	Sedang
83.	82	Sedang	48	Sedang
84.	75	Sedang	47	Sedang
85.	75	Sedang	50	Sedang
86.	75	Sedang	49	Sedang

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

87.	82	Sedang	52	Tinggi
88.	86	Tinggi	54	Tinggi
89.	75	Sedang	45	Sedang
90.	77	Sedang	50	Sedang
91.	76	Sedang	45	Sedang
92.	86	Tinggi	54	Tinggi
93.	76	Sedang	50	Sedang
94.	73	Sedang	45	Sedang
95.	74	Sedang	46	Sedang
96.	77	Sedang	48	Sedang
97.	76	Sedang	46	Sedang
98.	78	Sedang	45	Sedang
99.	86	Tinggi	57	Tinggi
100.	75	Sedang	45	Sedang
101.	78	Sedang	48	Sedang
102.	86	Tinggi	50	Sedang
103.	88	Tinggi	56	Tinggi
104.	88	Tinggi	55	Tinggi
105.	80	Sedang	48	Sedang
106.	71	Sedang	42	Rendah
107.	75	Sedang	46	Sedang
108.	75	Sedang	48	Sedang
109.	73	Sedang	45	Sedang
110.	79	Sedang	45	Sedang
111.	80	Sedang	45	Sedang
112.	79	Sedang	45	Sedang
113.	79	Sedang	45	Sedang
114.	73	Sedang	43	Sedang
115.	75	Sedang	47	Sedang
116.	75	Sedang	45	Sedang
117.	80	Sedang	45	Sedang
118.	86	Tinggi	53	Tinggi
119.	92	Tinggi	56	Tinggi
120.	75	Sedang	50	Sedang
121.	76	Sedang	44	Sedang
122.	79	Sedang	50	Sedang
123.	87	Tinggi	53	Tinggi
124.	77	Sedang	43	Sedang
125.	83	Tinggi	50	Sedang
126.	87	Tinggi	53	Tinggi
127.	87	Tinggi	53	Tinggi
128.	86	Tinggi	52	Tinggi
129.	86	Tinggi	51	Tinggi

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.

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepuasankerja	129	58.00	92.00	75.6589	7.48905
Psycapt	129	38.00	57.00	47.1163	4.43993
Valid N (listwise)	129				

Kategorisasi Psycapt

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	19	14.7	14.7	14.7
Sedang	83	64.3	64.3	79.1
Tinggi	27	20.9	20.9	100.0
Total	129	100.0	100.0	

Kategorisasi Kepuasan Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	23	17.8	17.8	17.8
Sedang	83	64.3	64.3	82.2
Tinggi	23	17.8	17.8	100.0
Total	129	100.0	100.0	



LAMPIRAN-I

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.





- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. 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.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Nama : N (KA TU Perusahaan)

Usia : 39 TH

Lama bekerja : >10

Baris	P/S	Hasil Wawancara	Ide Pokok
	P	Assalamualaikum wr.wb buk	
	S	waalaikumsalam wr.wb	
	P	baik sebelumnya kita sudah saling berkenalan ya bu, langsung saja ke sesi tanya jawab boleh bu?	
	S	boleh nak, silahkan	
	P	mohon maaf sebelumnya buk, untuk pertanyaan pertama, selama bekerja disini menurut ibu gaji yang didapatkan sesuai tidak bu?	
	S	kalau gaji alhamdulillah cukup sih, sesuai dengan kerjanya yaaaa	Pay
	P	disini ada ga bu promosi naik jabatan gitu bu?	
	S	kalau promosi jabatan sebenarnya ada, tapi ya agak susah klo diperusahaan, ada tu yang udah bertahun-tahun kerja tetap jadi karyawan biasa	Promotion
	P	kalau untuk pengawasan, arahan dari atasan ada tidak bu?	
	S	pengawasan pasti ada, dan arahan sesekali	Suervision
	P	oke buk, untuk jaminan sosial ada buk?	
	S	kalau dari perusahaan ini ada nak, kalau tidak ada susah juga tu	Fringe Benefit
	P	bener buk, ada penghargaan atau reward kerja dari atasan bu?	
	S	untuk ini ga ada sih, sebenarnya hal begini harus ada sih biar kerjanya lebih produktif dan semangat lagi	Contingen Reward
	P	iya sih bu, jika ada reward pastinya karyawan lebih semangat, untuk peraturan perusahaan/prosedur perusahaan bagaimana bu?	
	S	kalau peraturan perusahaan ada	Operation Conditioning
	P	oke buk, untuk teman kerja bagaimana buk interaksinya antara satu dan lainnya	

		baik?	
© Hak cipta milik UIN Suska Riau	S	ya kalo teman kerja begitulah ada yg care ada biasa saja, ada yg pendiam, tapi sejauh ini interaksi sesama karyawan baik baik ajaa	Coworker
	P	alhamdulillah ya bu, menurut ibu, ibu sudah puas belum dengan pekerjaan ibu yg sekarang?	
	S	kalau ditanya puas sih, ada puasnya dan ada ngaknya juga, kadang waktu libur Cuma sedikit , reward kerja tadi juga ga ada , tapi tetap bersyukur juga sih.	
	P	iya bu, terimakasih ya bu sudah bersedia diwawancarai, terima kasih atas waktunya dan jawabanya buk, jika ada salah saya mohon maaf buk	
	S	sama sama nak, kembali kasihhh	
	P	iya bu, assalamualaikum	
	S	walaikumsalam	

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.



Nama : Y (Pembukuan perusahaan)

Usia : 35 TH

Lama bekerja : <10

Baris	P/S	Hasil Wawancara	Ide Pokok
	P	Assalamualaikum wr.wb pak, bisa kita mulai langsung sesi tanya jawabnya pak?	
	S	waalaikumsalam, boleh silahkan	
	P	untuk pertanyaan pertama, menurut bapak gaji yang didapatkan sesuai tidak pak?	
	S	menurut saya cukup sih, sesuai dengan kerjanya yaaaa	Pay
	P	di perusahaan ini promosi naik jabatan ada ga pak?	
	S	kalau itu sih ga ada kali ya, kalau ngelamar dibidang produksi ya dia kerja di bidang produksi aja	Promotion
	P	kalau untuk pengawasan, arahan dari atasan ada tidak pak?	
	S	untuk pengawasan pastinya ada ya, tapi ya ngak ketat kali lah	Supervision
	P	oke pak, untuk jaminan sosial dari perusahaan ada pak?	
	S	kalau itu ada BPJS Ketenagakerjaan ya	Fringe Benefit
	P	ada penghargaan atau reward kerja dari atasan pak?	
	S	kalau untuk reward ngak ada sih, paling ya THR pas hari raya, trus setiap 3 bulan dikasih VIT C.	Contingent Reward
	P	untuk peraturan perusahaan bagaimana? Tersruktur atau tidak?	
	S	untuk peraturan perusahaan ada, tapi ya namanya orang kadang ga nurut semua lah	Operation Conditioning
	P	oke pak, untuk teman kerja bagaimana pak interaksinya antara satu dan lainnya baik?	
	S	alhamdulillah interaksinya baik yah saling sapa, saling bantu satu sama lain, ada sih beberapa orang yang cuek	Coworker, Communication
	P	alhamdulillah ya pak, bapak puas ga	

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.

		atau nyaman ga dengan pekerjaan bapak yg sekarang?	
	S	kadang-kadang ada rasa bosan ya tapi itu wajar sih mungkin karena setiap hari ini-ini saja yang dikerjakan, kalau puas nya masih agak kurang sih, tapi sejauh ini ya disyukuri aja lahh	
	P	Oh oke pak alhamdulillah sudah selesai wawancara nya ya pak, terimakasih atas waktu dan kesempatannya.	
	S	sama sama.	
	P	iya pak, assalamualaikum	
	S	walaikumsalam	

© 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.



Nama : RT (Karyawan Senior)

Usia : 50 TH

Lama bekerja : >10

Baris	P/S	Hasil Wawancara	Ide Pokok
	P	Assalamualaikum wr.wb pak, mohon ijin pak, untuk saya bertanya terkait pekerjaan bapak selama di perusahaan ini ya pak, apakah bapak bersedia	
	S	waalaikumsalam, bersedia dong, hehehe	
	P	kan sudah lumayan lama ya bapak bekerja di perusahaan ini, nah menurut bapak gaji yang bapak terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang saat ini bapak lakukan?	
	S	wahh, saya sih dari lajang kerja disini sampe punya anak 4 sekarang, alhamdulillah ya sesuai lah kalo untuk sekarang, gatau kedepannya, hahaha	Pay
	P	di perusahaan ini promosi naik jabatan ada ga pak?	
	S	wahhhh, saya gapernah ngerasain naik jabatan, saya kerja ya begini begini aja, dan menurut bapak sih setiap karyawan ada bidang dan kerjanya masing masing, masak saya dari bagian produksi mau naik jabatan ke kepala laboratorium, kan gamungkin ya, agak aneh aja kayaknya	Promotion
	P	masuk akal ya pak, mantap! kalau untuk pengawasan, arahan dari atasan ada tidak pak?	
	S	ada sesekali diawasi, dikasi arahan, ya tapi tidak sering	Suervision
	P	oke pak, untuk jaminan sosial dari perusahaan ada pak?	
	S	kalau itu ada sudah bekerja sama juga dengan Rumah Sakit ***** di PKU	Fringe Benefit
	P	ada penghargaan atau reward kerja dari atasan pak?	
	S	aduh gaenak saya ngomongnya, sambil berbisik sama pewawancara dan bilang (NGAK ADA)	Contingen Reward

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. 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.

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

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	baik pak, peraturan perusahaan gimana pak?	
S	untuk peraturan perusahaan ada, ya ada juga orang yg gamau diatur, tapi kalo bapak sendiri sih selalu taat sama peraturan akhir akhir ini saja karna mau pensiun (subjek sambil ngakak kocak)	Operation Conditioning
P	oke juga bapak ya, selama bekerja bagaimana hubungan dengan partner kerja berkomunikasi baik atau jarang pak?	
S	alhamdulillah kalo ini, semua karyawan berkomunikasi dengan baik, selalu bercanda juga, ketawa-tawa, karna saya pernah baca (hari tanpa ketawa adalah hampa)	Coworker, Communication
P	masookkk pak, bapak puas ga atau nyaman ga dengan pekerjaan bapak yg sekarang?	
S	saya gaboleh bilang ga puas, karna pekerjaan ini lah anak saya bisa sekolah, kuliah, dan ada yang sudah jadi sarjana 1. Intinya saya senang, walau ada sih yang agak gimna gtu	
P	Oh pke pak alhamdulillah sudah selesai wawancara nya ya pak, terimakasih atas waktu dan kesempatannya.	
S	sama sama, semoga segala urusan dimudahkan, dan bisa lulus sarjana	
P	amiinnn, semoga diberikan kesehatan selalu di masa- masa pension. assalamualaikum	
S	walaikumsalam	



LAMPIRAN J

Surat Perizinan

© 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

Nomor
Sifat
Lampiran
Hal

UIN SUSKA RIAU

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Nomor : B-216E/Un.04/F.VI/PP.00.9/03/2023 Pekanbaru, 06 Februari 2023
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Mohon Izin Pra Riset

Kepada Yth.
Pimpinan Pks Teluk Mega
Rokan Hilir

Assalamu'alaikum wr. wb.
Dengan hormat,

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

Nama : Taufiq Hakiki
NIM : 11860115173
Jurusan : Psikologi S1
Semester : IX (Sembilan)

akan melakukan pra riset di tempat Bapak/Ibu guna mendapatkan data yang berhubungan dengan judul penelitian / skripsi / tesis yaitu:

"Hubungan Psychological Capital Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PKS Teluk Mega Rokan Hilir".

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

Atas perkenan dan kerjasama Saudara, kami mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.



Dekan,

Dr. Kusnadi, M.Pd

NIP. 19671212 199503 1 001

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Nomor : B-217E/Un.04/F.VI/PP.00.9/02/2023
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Mohon Izin Try Out Penelitian

Pekanbaru, 06 Februari 2023

Kepada Yth.

1. Pimpinan SVO Pekanbaru Bertuah
2. Pimpinan PT Sawit Riau Makmur-PKS Teluk Mega Pekanbaru

Assalamu'alaikum wr. wb.
Dengan hormat,

Dekan Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa:

Nama : Taufiq Hakiki
NIM : 11860115173
Jurusan : Psikologi S1
Semester : IX (Sembilan)

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

"Hubungan Antara Psychological Capital Dengan Kepuasan Kerja".

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

Atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu, kami mengucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum wr wb,

Dekan



Dr. Kurniadi, M.Pd

NIP. 19671212 199503 1 001

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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin 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

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.

Nomor : B-587E/Un.04/F.VI/PP.00.9/04/2023
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Mohon Izin Riset

Pekanbaru, 03 April 2023

Kepada Yth.
1. Pimpinan Pks Teluk Mega
2. Ka. Tu Pks Teluk Mega
Tanah Putih Kab. Rokan Hilir

Assalamu'alaikum wr. wb.
Dengan hormat,

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

Nama : Taufiq Hakiki
NIM : 11860115173
Jurusan : Psikologi S1
Semester : X (Sepuluh)

akan melakukan riset penelitian di tempat Bapak/Ibu guna mendapatkan data yang berhubungan dengan judul penelitian / skripsi / tesis yaitu:

"Hubungan Antara Psychological Capital Dengan Kepuasan Kerja".

untuk itu kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberi izin riset yang bersangkutan dalam rangka penyelesaian penyusunan laporan penelitian / skripsi / tesisnya.

Atas perkenan dan kerjasama Saudara, kami mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Dekan



Dr. Kusnadi, M.Pd

NIP. 19671212 199503 1 001


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.

BIOGRAFI PENULIS



Peneliti bernama Taufiq Hakiki S.Psi, anak kedua dari lima bersaudara, lahir di Sintong 09 Agustus 1999 dari pasangan ayah Marzuki Yus S.Ag dan Ibu Rahyumi S.Pd. memiliki 5 saudara kandung yaitu, Wulan Mardhatillah S.H, Habib Imami, Nur Salsabila, dan Husnul Hakimi. Penulis menempuh pendidikan di SDN 002 Sintong (2011). Peneliti melanjutkan pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Sintong (2014). Selanjutnya peneliti melanjutkan pendidikan di SMAN 03 Tanah Putih (2017). Kemudian peneliti melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau angkatan (2018) di fakultas psikologi strata satu (S1). Bulan juli hingga Agustus tahun 2021 peneliti melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di desa Seremban Jaya, Kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir. Selanjutnya pada bulan Maret 2022 peneliti melaksanakan praktik pengalaman lapangan (PPL) di kantor BAPAS Pekanbaru. Hingga akhirnya Desember 2023 peneliti mengikuti ujian skripsi di fakultas psikologi dan dinyatakan “LULUS” dan mendapatkan gelar S.Psi