PENGARUH MODAL PSIKOLOGI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN VARIABEL KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI MEDIATOR
(Studi Empiris Pada PT. Madu Baru PG)

SKRIPSI

Disusun Oleh :
Elis Elifiyah
NPM : 18.0101.0108

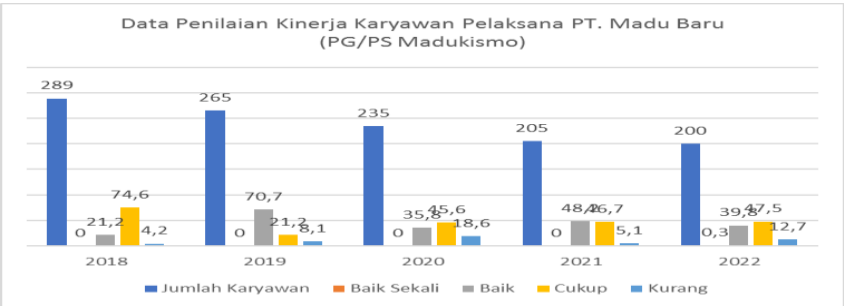
PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS MUHAMMADYAH MAGELANG
2025

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja merupakan alat ukur keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan kerja dalam periode tertentu. Kinerja menggambarkan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, dan kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi unit kerja tersebut. Kinerja yang baik akan mewujudkan visi dan misi perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja tidak akan terwujud jika tidak ada pengelolaan atau manajemen yang baik yang dapat memberi *support* perusahaan dalam meningkatkan kinerja. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan bagi perusahaan yang paling serius karena keberhasilan untuk mewujudkan tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja.

PT. Madubaru Bantul D.I Yogyakarta memiliki perencanaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan mengukur kinerja, mengenali dan merencanakan cara mengatasi kendala, serta mencapai pemahaman bersama tentang pekerjaan. masalah yang muncul dari kinerja karyawan PT. Madu Baru adalah karyawan bagian pelaksana yang belum optimal pada 5 tahun terakhir.



Gambar 1.1
Grafik Penilaian Kinerja Karyawan PT. Madu Baru

Berdasarkan data pada Gambar 1 dapat dilihat bahwa penilaian kinerja karyawan PT. Madubaru masih belum stabil. Hasilnya fluktuatif seetiap tahunnya, selama tahun 2018 hingga tahun 2022 hanya tahun 2019 yang mampu memenuhi target penilaian kinerja karyawan dari perusahaan. Pada tahun 2018 merupakan periode penilaian karyawan terendah dengan presentase nilai B (baik) hanya sebesar 21,2%. Hal tersebut membuat perusahaan harus bekerja keras untuk memperbaikinya. Pada tahun 2019 perusahaan memperoleh keberhasilan dalam menaikkan penilaian kinerja, terbukti pada tahun tersebut perusahaan mampu menaikkan kinerja karyawan secara drastis sehingga perusahaan memperoleh persentase nilai B (Baik) sebesar 70,7%.

Salah satu yang mempengaruhi kinerja yang baik dalam perusahaan yaitu modal psikologi. Modal psikologi mampu memunculkan rasa ketahanan, kemajuan diri, optimisme, dan harapan pada diri karyawan sehingga akan meningkatkan kinerja karena dengan keempat hal tersebut karyawan akan muncul rasa percaya diri untuk menyelesaikan tanggung jawab, tantangan atau kendala kendala yang ditemui selama proses produksi. Dalam modal psikologi karyawan akan memberi kontribusi positif dengan memilih strategi terbaik versi mereka untuk menyelesaikan kendalah ataupun tanggung jawab yang telah diberikan sehingga akan dapat mensukseskan tujuan perusahaan saat ini hingga di masa yang akan datang karena karyawan memiliki rasa inisiatif dalam menyikapi tanggung jawab mereka serta kendala yang ada (Mella & Setyowati, 2019).

Menurut Sukiman & Priyono, (2020) didapati hasil Modal psikologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian

Silen, (2016) didapati hasil modal psikologi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang diteliti oleh Zaman & Tjahjaningsih, (2017) didapati hasil penelitian menunjukan bahwa variable modal psikologi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menceritakan modal psikologi sangat penting, ketika orang memiliki modal psikologi maka akan menumbuhkan kinerja yang baik.

Selain modal psikologi ada komitmen karyawan yang menjadi faktor pendukung dalam mewujudklan visi misi perusahaan. Komitmen sangat penting karena komitmen dapat menciptakan rasa terdorongnya niat seseorang untuk melaksanakan kewajiban yang diberikan oleh perusahaan. Dengan karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan mendukung untuk kemajuan organisasi (Rajagukguk, 2016). Komitmen dapat mengevaluasi seberapa tekat seseorang untuk bisa berteguh hati menjadi bagian organisasi dan mememilih bertugas dalam kurun waktu yang cukup panjang dalam perusahaan. Dari fenomena dan uraian diatas peneliti memutuskan untuk mengambil judul. **"Pengaruh Modal Psikologi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Komitmen Organisasi Sebagai Mediator (Studi Empiris Pada PT. Madu Baru PG/PS. Madukismo)".**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, serta mengetahui secara lanjut, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah modal psikologi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah modal psikologi berpengaruh terhadap komitmen karyawan?
3. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah komitmen organisasional memediasi pengaruh modal psikologi terhadap kinerja karyawan ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah maka tujuan penelitian pada riset ini adalah:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh modal psikologi terhadap kinerja.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh modal psikologi terhadap komitmen karyawan.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh modal psikologi terhadap kinerja pegawai dengan mediasi komitmen organisasional.

D. Kontribusi Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan atau digunakan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari riset di harapkan dapat memberikan manfaat berupa pengetahuan tentang pengaruh model psikologi berpengaruh terhadap kinerja

dimediasi oleh komitmen organisasi, serta pengetahuan itu dapat di kembangkan pada penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Bagi pihak PT. Madu Baru (PG/PS Madukismo) diharapkan dapat menjadi koreksi untuk mengambil keputusan terkait pengaruh model psikologi berpengaruh terhadap kinerja di dimensi oleh komitmen organisasi. Serta dapat membagi data terkait sumber daya manusia agar lancar dalam proses mencapai tujuan sebuah perusahaan.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Pustaka

1. Teori Pertukaran Sosial

Menurut Fung & Omar (2012) teory *Social Exchange* juga dapat diartikan sebagai pandangan apabila sebuah organisasi memperlakukan karyawannya dengan baik maka akan mendapatkan timbal balik positif dari karyawanya. Karena dalam teory ini perilaku sosial akan muncul jika mereka merasa diuntungkan dalam artian ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaanya maka mereka juga pasti akan memberi tanggapan baik.

Teori ini digunakan karena dapat menjadi model konseptual yang berhubungan dengan tingkah laku atau kinerja karyawan di perusahaan. Dengan ini, peneliti menggunakan *Sosial Exchange Theory* karena dapat melihat model konseptual yang memiliki pengaruh pada perilaku kerja karyawan disebuah organisasi. Khususnya pada Model Psikologi, Komitmen Organisasi serta kinerja karyawan. Ketika perusahaan telah menerapkan dengan baik serta karyawan memiliki janji yang teguh kepada perusahaan dan adanya sifat suka rela yang diterapkan oleh karyawan hingga visi misi pada perusahaan tersebut akan tercapai. Pada penelitian ini menggunakan *Sosial Exchange Theory* sebagai dasar analisis penelitian dikarenakan teori ini menjadi salah satu paradigma konseptual yang memiliki pengaruh penting dalam mengetahui tingkah laku kinerja karyawannya di perusahaan. Dengan ini, peneliti menggunakan *Sosial Exchange Theory* karena ingin melaksanakan

study empiris agar dapat melihat paradigma konseptual yang memiliki pengaruh pada perilaku kerja karyawan disebuah organisasi. Khususnya pada Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi serta kinerja karyawan. Ketika perusahaan telah menerapkan budaya organisasi dengan baik serta karyawan memiliki komit yang tinggi dan adanya sifat suka rela yang diterapkan oleh karyawan maka visi misi pada perusahaan tersebut akan tercapai.

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Novelia *et al*., (2021)**,** kinerja adalah penampakan hasil kerja baik dari kualitas atau kuantitas yang telah di capai seseorang dalam periode waktu sesuai tugas atau tanggung jawabnya yang telah diberikan oleh perusahaan. Menurut Rajagukguk (2016), kinerja adalah kegiatan seseorang yang berkaitan dengan proses produksi atau penyediaan jasa. Sedangkan Zaman & Tjahjaningsih (2017), mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti seperti kualitas, kuan titas dan effisiensi kerja. Pada uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan kegiatn proses seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan tanggung jawab dan pemikiran tentang aktivitas yang dibutuhkan.

Dalam hal kinerja, karyawan harus memberikan kesempatan yang sama kepada semua anggotanya sesuai dengan rencana karir. Sehingga perlu dilakukan penilaian, dimana penilaian ini menunjukkan kekuatan dan kelemahan masing-masing karyawan. Dan dengan melakukan

evaluasi ini, perusahaan lebih mudah untuk menawarkan gaji dan promosi kepada karyawan. Dalam melakukan evaluasi jabatan, perusahaan juga harus mempertimbangkan evaluasi yang adil terhadap perusahaan.

b. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Terdiri dari:

Menurut Henry Simamora dalam (Mangkunegara, 2018) Kinerja *(performance)* dipengaruhi oleh tiga faktor:

1) Faktor Individu seperti kemampuan, sosial, wawasan
2) Faktor Psikologis seperti *Personality*, Motivasi, Persepsi, *Attitude*, Pembelajaran.
3) Faktor oganisasi seperti sumber daya, *Job Design*, Kepemimpinan, Struktur, presiasi.

Menurut para ahli yang berbeda pandangan tentang nilai acuan evaluasi kinerja, menurut (Erri & Asymar, 2021), ada 4 dimensi kinerja yang digunakan dalam evaluasi kinerja pada level individu, yaitu:

1) Kualitas, meliputi ketelitian, tingkat kerusakan dan kecacatan.
2) Volume pekerjaan.
3) Waktu yang dihabiskan untuk bekerja, jam kerja yang hilang, keterlambatan, kehadiran dan waktu kerja yang efektif.

c. Indikator Kinerja

Penilaian kinerja dalam bahasa Inggris disebut sebagai *Performace appraisal*. Pada kamus Manajemen SDM dan Perilaku Organisasi (Baron, dalam Fatikhin, Hamid, dan Mukzam, 2017) berarti suatu proses organisasi menilai performa individu. Bittel (dalam Alfatamma, 2020)

menyebutkan suatu evaluasi formal dan sistematis tentang seberapa baik seseorang melakukan tugasnya dan memenuhi perannya yang sesuai dalam organisasi. Carroll & Schneir (dalam Munandar, 2015) membuat model penilaian prestasi kerja yang mencakup ketiga aspek di dalamnya, antara lain: identification, measurement, dan management mengenai prestasi kerja karyawan di dalam organisasi.

1) *Identification*, yaitu mengidentifikasi segala ketentuan yang menjadi area kerja seorang manajer untuk melakukan uji penilaian prestasi kerja. Identifikasi secara rasional dan legal memerlukan sistem pengukuran berdasarkan job analysis. Sistem penilaian akan terfokus pada prestasi kerja yang mempengaruhi keberhasilan organisasi dari pada karateristik yang tidak berhubungan dengan prestasi kerja seperti ras, umur, dan jenis kelamin.
2) *Measurement,* pengukuran *(measurement)* merupakan bagian tengah dari sistem penilaian, guna membentuk managerial judgment prestasi kerja karyawan yang memilah hasil baik-buruknya. Pengukuran prestasi kerja yang baik harus konsisten melalui organisasi. Seluruh manajer di dalamnya diharuskan menjaga standar tingkat perbandingannya. Pengukuran prestasi kerja karyawan melibatkan sejumlah ketetapan untuk merefleksikan perilaku karyawan pada pengenalan beberapa karakteristik maupun dimensi. Secara tehnis, sejumlah ketetapan itu seperti halnya predikat *exellent* (sempurna), *good* (baik), *average* (cukup), dan *Poo*r (kurang) dapat digunakan

dengan pemberian nomor dari 1 hingga 4 untuk tingkatan prestasi kerja karyawan.

3) *Management,* yaitu penilaian prestasi kerja karyawan memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan-tujuan dan standar-standar kerja serta memotivasi karyawan di masa berikutnya.

Kaplan & Norton (dalam Tika, 2016) menjelaskan bahwa dalam mengukur kinerja karyawan dapat dipergunakan suatu daftar pertanyaan yang berisi beberapa dimensi kriteria tentang hasil kerja menggunakan metode *Balanced - Scorecard*, yang kartu untuk mencatat skor atau mengukur kinerja individu atau kelompok hasil kerja. *Balanced - Scorecard* merupakan pengukuran kinerja berdasarkan keseimbangan aspek keuangan dan non keuangan serta aspek internal dan eksternal perusahaan, melalui pendekatan aspek; perspektif keuangan, konsumen, proses bisnis internal dan proses belajar serta berkembang. Selanjutnya Bernardin dan Russel (dalam Lengkong, Areros, dan Sambul, 2020), dan Bacal (2011), mengemukakan beberapa aspek pengukuran kinerja karyawan sebagai berikut.

1) *Quality,* merupakan hasil kerja keras dari para karyawan yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan sebelumnya. Hal ini merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan proses pekerjaan atau hasil yang dicapai atas suatu pekerjaan mendekati atau menjauhi kesempurnaan.

2) *Quantity,* merupakan hasil kerja keras dari karyawan yang bisa mencapai skala maksimal yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan, dengan hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut maka kinerja dari para karyawan sudah baik. *Quantity* merupakan jumlah target yang diproduksi dan dinyatakan dalam nilai mata uang, jumlah unit produk atau jumlah siklus aktivitas yang telah diselesaikan karyawan.
3) *Timeliness,* merupakan kemampuan karyawan dalam bekerja berdasarkan standar waktu kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dengan bekerja sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan maka kinerja dari karyawan tersebut sudah baik. *Timeliness* merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan bahwa suatu pekerjaan dapat terselesaikan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan maka kinerja karyawan tersebut sudah baik.
4) *Cost ef ectiveness,* merupakan penggunaan sumber daya dari karyawan secara efesien dan efeketif sehingga bisa mempengaruhi penghematan biaya biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan dan menghasilkan keuntungan maksimum. *Cost ef ectiveness* menunjukkan suatu tingkatan yang paling maksimal dari penggunaan sumber daya yang dimiliki perusahaan untuk mendapatkan keuntungan maksimum.
5) *Need for Supervision,* merupakan kemampuan karyawan dalam bekerja dengan baik tanpa ada pengawasan dari pihak perusahaan.

Meskipun tanpa ada pengawasan yang intensif dari pihak manajemen, karyawan dapat bekerja dengan baik sehigga kinerja dari karyawan akan mengalami peningkatan. *Need of supervision* karyawan dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa harus meminta bimbingan atau campur tangan untuk meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

6) *Interpersonal impact*, yakni karyawan yang mempunyai rasa harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya sehingga karyawan berusaha untuk mencapai hasil terbaik dalam mengerjakan pekerjaan tersebut. Interpersonal impact merupakan suatu tingkatan pada karyawan untuk menciptakan suasana nyaman dalam bekerja, percaya diri, serta kerja sama antar rekan kerja sehingga tercipta kondisi yang meningkatkan kinerja

3. Modal Psikologi

a. Pengertian Modal Psikologi

Modal psikologis didefinisikan sebagai "keadaan perkembangan psikologis positif individu" (Luthans & Youssef-Morgan, 2017). Psikologi positif yang di maksud adalah ilmu yang mempelajari tentang perkembangan kondisi dan proses kontribusi kelompok, org, atau perusahaan. Biasannya mengamati perkembangan bagaiman manusia membangun kekuatan individu daripada kelemahan. Sukiman & Priyono, (2020) psikologi positif fokus pada meningkatnya fungsi individu dalam membangun kekuatan dan tidak memperhatikan kelemahan. Dalam

individu karyawan masalah pribadi akan berakibat negatif dalam tugas yang diemban (Zaman & Tjahjaningsih, 2017). Jadi perlu memperhatikan keduannya selain pekerjan juga dirinya karena *self-esteem* merupakan keyakinan diri berdasarkan evaluasi secara keseluruhan.

Psikologi positif menurut Gable & Haidt (2016) ialah suatu ilmu tentang kondisi dan proses yang berkontribusi terhadap berkembanganya fungsi optimal dari orang, kelompok, dan institusi. Akan tetapi, psikologi positif berfokus pada kemungkinan-kemungkinan untuk meningkatkan keberfungsian manusia dengan berupaya membangun kekuatan individual daripada berfokus pada kelemahannya (Carr, 2013). Luthans, (2014) memperluas aliran psikologi positif ke dalam lingkungan kerja yang penekanannya pada *Positive Organizational Behavior* (POB) atau perilaku organisasi positif. Menurut Luthans, Avey, Avolio, & Peterson (2013) *psychological capital* ialah hal positif individu yang ditandai oleh: *self-efficacy, optimism, hope*, dan *resilience*. *Psychological capital* ini sangat penting bagi seorang pegawai. Hal ini karena seorang pegawai dalam menjalankan peranannya sebagai tenaga kerja tentunya tidak akan pernah lepas dari masalah individual yang dapat berakibat negatif terhadap profesinya. Menurut Kreitner & Kinicki (2014) harga diri atau *self-esteem* ialah suatu keyakinan tentang harga dirinya sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan.

b. Indikator Modal Psikologis

Menurut Luthans (2007), terdapat 4 indikator dalam psychological capital yang biasa disingkat HORE, yaitu *Hope, Optimisme, Resilience,* dan *SelfEfficacy.*

1) *Hope* (Harapan) Menurut Synder dalam (Carr, 2004:90) mendefinisikan harapan sebagai kemampuan dalam merencanakan jalan keluar untuk upaya mencapai tujuan walaupun terdapat rintangan, serta menjadikan motivasi sebagai cara dalam mencapai tujuan.
2) *Optimism* (Optimisme) *Optimism* adalah suatu tendensi atau kecenderungan untuk mengharapkan hasil yang menguntungkan (Srivastava & Angelo, 2009). Dengan kata lain, optimism mengharapkan hal-hal untuk berlangsung sebagaimana seharusnya.
3) *Resilience* (Resiliensi) *Resiliensi* (daya lentur, ketahanan) adalah kemampuan atau kapasitas insan yang dimiliki seseorang, kelompok atau masyarakat yang memungkinkannya untuk menghadapi, mencegah, meminimalkan dan bahkan menghilangkan dampak-dampak yang merugikan dari kondisi yang tidak menyenangkan atau mengubah kondisi kehidupan yang menyengsarakan menjadi suatu hal yang wajar untuk diatasi (Desmita, 2009:201)
4) *Self-Efficacy* (Keyakinan Diri) *Self-Efficacy* yang secara umum disebut confidence secara Bahasa berarti kepercayaan diri. Luthans (2007) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai keyakinan individu

terhadap kemampuannya untuk mengerahkan motivasi, sumber kognitif, dan metode kerja yang dibutuhkan untuk melaksanakan dengan sukses sebuah tugas tertentu dalam sebuah konteks yang telah diberikan.

c. Cara Mengembangkan Modal Psikologis

Tentunya *Psychological Capital* atau modal psikologis seseorang dapat dikembangkan dan dtingkatkan berdasarkan masing-masing dimensinya:

1) Hope

Luthans (2007) menyampaikan cara mengembangkan harapan *(hope)* sebagai berikut:

a) Mengatur dan mengklarifikasi target pribadi dan organisasi yang spesifik dan menantang Melakukan "metode langkah" untuk memecahkan target menjadi sub langkah yang dapat diatur sehingga dapat menandai peningkatan dan membuat pengalaman langsung terkait setidaknya kemenangan dan kesuksesan kecil
b) Mengembangkan setidaknya satu alternative atau jalan kemungkinan untuk target yang telah disusun dengan disertai rencana tindakan
c) Akui kesenangan dalam proses bekerja untuk menggapai target dan jangan hanya berfokus pada pencapaian akhir
d) Bersiap dan bersedialah untuk menekuni rintangan dan permasalahan

e) Bersiap dan terampil mengetahui kapan dan jalan alternative mana yang bisa dipilih ketika rute utama menuju pencapaian target tidak lagi dapat dilakukan atau tidak lagi produktif

f) Bersiap dan pintar dalam mengetahui kapan dan bagaimana menarget kembali untuk menghindari jebakan atau harapan yang salah

2) *Optimism*

Untuk mengembangkan optimism, Luthans (2007) menjelaskan langkahlangkah sebagai berikut:

a) Identifikasi keyakinan menaklukan diri ketika dihadapkan pada sebuah tantangan

b) Evaluasi keakuratan keyakinan

c) Sekali keyakinan yang tidak berfungsi secara normal tereduksi, ganti dengan keyakinan yang lebih membangun dan akurat yang telah dikembangkan

3) *Resilience*

Luthans (2007) menjelaskan cara pengembangan *resilience* dengan tahapan berikut ini:

a) Hindari jebakan pemikiran negatif ketika suatu hal mulai memburuk

b) Uji keakuratan keyakinan terhadap permasalahan dan bagaimana mencari solusi jitu

c) Tetapkan ketenangan dan kefokusan ketika emosi dan stress menyerbu

4) *Self-Efficacy* atau *Confidence Self-efficacy* atau kepercayaan diri dapat dikembangkan dengan memperhatikan pendekatan yang disusun oleh Luthans (2007)

a) Pengalaman ahli atau pencapaian perfoma Hal ini tentunnya sangat potensial untuk mengembangkan kepercayaan diri karena melibatkan informasi langsung terkait sukses. Bagaimanapun, pencapaian tidak secara langsung membangun kepercayaan diri. Proses situasional, seperti tugas yang kompleks dan proses kognitif seperti persepsi terhadap kemampuan seseorang, sama-sama berpengaruh terhadap perkembangan percaya diri

b) Pengalaman atas nama orang lain atau memperagakan Jika seseorang melihat orang lain seperti diri mereka berhasil dengan usaha yang dipertahankan, mereka akan mulai percaya bahwa diri mereka juga memiliki kapasitas untuk berhasil.

c) Persuasi sosial Seorang individu yang kompeten dapat membantu mengembangkan kepercayaan diri orang lain dengan mempersuasi atau meyakinkan .

d) Rangsangan atau motivasi fisik dan psikis Orang-orang sering kali bergantung pada apa yang mereka rasakan, baik secara fisik maupun psikis, untuk mengukur kapabilitas mereka.

Bagaimanapun, kondisi fisik dan mental yang sempurna dapat menyebabkan tumbuhnya kepercayaan diri.

4. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai keinginan setia dimana mereka akan bekerja secara bersungguh-sungguh agar tercapainya tujuan sebuah organisasi (Erika et al., 2021). Atau dapat diartikan sebagai keterkaitan karyawan yang cukup kuat pada sebuah organisasi. Dengan kata lain, apabila seseorang memiliki komitmen tinggi dan kemauan untuk menetap diperusahaan pasti akan mau untuk melakukan pekerjaan dengan ekstra agar pecapaian tujuan perusahaan tercapai sedemikian rupa sehingga mempengaruhi pertumbuhan laba perusahaan.

Komitmen organisasi dapat terjadi dengan sikap percaya diri dan keinginan untuk bertahan dalam suatu organisasi. Dan dengan adanya komitmen organisasi maka perusahaan dapat mempertahankan eksistensinya. Komitmen organisasi juga memainkan peran yang paling penting dalam kinerja personel karena dapat membangkitkan semangat individu untuk mengelola tanggung jawab sesuai tanggung jawab (Saepudin *et al.,* 2019) dan menghadapi hal-hal yang tidak terduga.

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Hasibuan (2014), komitmen organisasional terbentuk di bawah pengaruh beberapa faktor:

1) Faktor sadar, ada situasi pada orang yang telah dipertimbangkan dan yang telah mendapatkan kepercayaan diri dan keseimbangan jiwa.
2) Faktor reguler, peraturan merupakan pedoman penting dalam melakukan tindakan dan perbuatan, sehingga peraturan harus dibuat dan juga dipatuhi. Dan berguna untuk mencapai tujuan manajemen dan mengelola bisnis apa pun.
3) Faktor organisasi, organisasi jasa sebagai contoh jasa pendidikan yang basisnya hampir sama dengan organisasi lain, perbedaannya hanya pada penerapannya.
4) Faktor pendapatan, imbalan yang didapat seseorang ketika mereka mengerahkan tenaga dan pikirannya ke dalam bisnis.
5) Faktor kemampuan, memenuhi tanggung jawab dalam hal tugas dan pekerjaan dan menghasilkan produk atau layanan yang diinginkan.
6) Faktor fasilitas pelayanan, alat kerja atau alat yang berfungsi sebagai alat bantu untuk melakukan pekerjaan dan memenuhi kepentingan seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

c. Pedoman Untuk Meningkatkan Komitmen Organisasi

Menurut Dessler (2013), beberapa cara pedoman untuk meningkatkan komitmen organisasi adalah:

1) Berkomitmen pada nilai-nilai dasar kemanusiaan. Buat aturan, pilih bos yang tepat dan bekerja dengan tulus dan selalu berkomunikasi.

2) Menjelaskan dan mengomunikasikan tugas. Memiliki nilai dan visi yang jelas, berkharisma dan memilih karyawan dengan mempertimbangkan kondisi yang ditetapkan oleh perusahaan.
3) Menciptakan keadilan organisasi. Anda dapat menerima saluran di seluruh dunia dan menyediakan komunikasi yang komprehensif. Menciptakan rasa kebersamaan. Menciptakan homogenitas sesuai dengan nilai keadilan, kerjasama dan saling mendukung.
4) Mendukung pengembangan karyawan. Mengembangkan dan memberdayakan karyawan dengan mempromosikan dari dalam dan mempersiapkan kegiatan pengembangan.

d. Perilaku Komitmen Organisasi

Perilaku komitmen organisasi menurut Kaswan (2015:127) adalah sebagai berikut:

1) Usaha Aktif Melakukan usaha aktif agar selaras dengan berpakaian dengan tepat dan mengahrgai norma-norma organisasi.
2) Menjadi Model *"Organizational Citizenship Behavior"* Menunjukkan loyatias, kemauan, membantu kolega menyelesaikan tugasnya, menghargai mereka yang memiliki otoritas.
3) Kesadaran terhadap Tujuan Menyatakan komitmen memahami dan secara aktif mendukung misi dan sasaran organisasi, mengaitkan tindakandan prioritasnya untuk memenuhi kebutuhan organisasi, memahami kebutuhan untuk kerjasama untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih besar.

4) Melakukan Pengoranan Personal atau Professional Mendahulukan kebutuhan organisasi di atas kebutuhan sendiri, melakukan pengorbanan pribadi untuk memenuhi kebutuhan organisasi di atas identitas dan prefensi professional dan kepentingan keluarga.
5) Membuat Keputusan yang Tidak Populer Mendukung keputusan yang menguntungkan organisasi meskipun mereka tidak populer atau kontroversial.
6) Mengorbankan Kebaikan Unit Sendiri untuk Organisasi Mengorbankan kepentingan jangka pendek departemennya sendiri untuk kebaikan jangka panjang organisasi, meminta orang lain melakukan pengorbanan untuk memenuhi kebutuhan organisasi yang lebih besar.

B. Telaah Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian mengenai Kinerja pegawai telah banyak dilakukan Sebagaimana hasil- hasil riset terdahulu yang berkorelasi dengan modal psikologi dan komitmen organisasi ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Zaman & Tjahjaningsih, (2017)	Pengaruh modal psikologi dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja dimediasi oleh kepuasan kerja program KB Nasional	Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa variable modal psikologi tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Rajagukguk, (2016)	Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Study pada PT Challenger Tanggerang)	Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
3.	Mekta, (2017)	Pengaruh Budaya Organisasional Dan Komitmen Organisasional	Terdapat pengaruh ngative komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan
4.	Sukiman & Priyono, (2020)	Pengaruh Modal Psikologi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional di kantor BPTIKP Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Tengah.	modal psikologi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional
5.	Wijiati & Priyono, (2022)	Pengaruh person organization fit dan modal psikologi terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja	Modal Psikologi berpengaruh negative terhadap Komitmen Organisasional
6.	Sukiman & Priyono, (2020)	Pengaruh Modal Psikologi, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada PT. BPR BKK Purwodadi)	modal psikologis berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi

C. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Modal Psikologi Terhadap Kinerja Karyawan

Modal psikologis didefinisikan sebagai "keadaan perkembangan psikologis positif individu" (Luthans & Youssef-Morgan, 2017). Psikologi positif yang di maksud adalah ilmu yang mempelajari tentang perkembangan kondisi dan proses kontribusi kelompok, organsasi, atau perusahaan. Biasannya mengamati perkembangan bagaimana manusia membangun kekuatan individu daripada kelemahan.

Menurut Fung & Omar (2012) teory *Social Exchange* juga dapat diartikan sebagai pandangan apabila sebuah organisasi memperlakukan karyawannya dengan baik maka akan mendapatkan timbal balik positif dari karyawanya. Sikap positif seseorang harus didukug oleh norma yang diakui kebenarannya yang dapat dijadikan pedoman dalam melakukan tindakan. Informasi, dan ilmu yang di dapat dari lingkungan dapat dikembangkan menjadi modal psikologi dari waktu ke waktu untuk menyatukan organisasi. Ketika lingkungan bersatu maka organisasi akan saling support dalam mewujudkan organisasi sehimngga akan terbentuk kinerja karyawan yang baik. Semakin tinggi Modal Psikologis semakin tinggi Kinerja Karyawan.

Sukiman & Priyono (2020) menyatakan bahwa modal psikologi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Mella & Setyowati (2019), menyatakan modal psikologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uraian diatas hipotesis dapat disimpulkan sebagai berikut :

H1. Modal psikologi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi adalah kondisi dimana seorang karyawan memprioritaskan organisasi serta tujuan-tujuannya dan berminat dalam menjaga organisasi itu (Rajagukguk, 2016). Apabila seseorang memiliki komit tinggi dan kemauan untuk menetap diperusahaan pasti akan mampu untuk melakukan pekerjaan dengan ekstra agar pecapaian tujan perusahaan tercapai sedemikian rupa sehingga mempengaruhi kemajuan perusahaan.

Menurut Fung & Omar (2012) teory *Social Exchange* juga dapat diartikan sebagai pandangan apabila sebuah organisasi memperlakukan karyawannya dengan baik maka akan mendapatkan timbal balik positif dari karyawanya.Karyawan yang berkomitmen terhadap perusahaan akan menunjukkan persepsi dan perilaku positif terhadap lembaganya. memiliki komitmen untuk tetap membela perusahaanya, berusaha meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan yang pasti untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi di dalam dirinya akan timbul rasa memiliki organisasi *(sense of belonging)* yang tinggi sehingga ia tidak akan merasa ragu untuk meningkatkan kinerjaya karena ia yakin tindakan tersebut akan melindungi perusahaan.

Hasi; penelitian Novelia *et al*.,(2016), menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Rajagukguk (2016), juga didpati bahwa komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari uraian diatas hipotesis dapat disimpulkan sebagai berikut :

H2. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Modal Psikologi Terhadap Komitmen Organisasi

Modal psikologis didefinisikan sebagai "keadaan perkembangan psikologis positif individu" (Luthans & Youssef-Morgan, 2017). Psikologi positif yang di maksud adalah ilmu yang mempelajari tentang perkembangan kondisi dan proses kontribusi kelompok, org, atau perusahaan. Biasannya mengamati perkembangan bagaiman manusia membangun kekuatan individu daripada kelemahan.

Menurut Fung & Omar (2012) teory *Social Exchange* juga dapat diartikan sebagai pandangan apabila sebuah organisasi memperlakukan karyawannya dengan baik maka akan mendapatkan timbal balik positif dari karyawanya. Ketika modal psikologi meningkat bisannya diikuti dengan meningkatmnya sebuah komitmen seseorang. Kemudian sebaliknya ketika modal psikologi turun maka komitmen karyawan juga akan turun. komitmen organisasi membuktikan bahwa seseorang memiliki jiwa loyalitas, antusias kepada lingkungan, dan inisiatif terhadap pekerjaan di dalam perusahaan. Komitmen karyawan didalam sebuagh organisasi tidak hanya sekedar berperan sebagai anggota organisasi tetapi memberi upaya maksimal demi tercapainnya tujuan organisasi.

Hasil Penelitian Mella & Setyowati (2019), menyatkan bahwa modal psikologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dari uraian diatas hipotesis dapat disimpulkan sebagai berikut:

H3. Modal psikologi perpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

4. Komitmen Organisasi Memediasi Pengaruh Modal Psikologi Terhadap Kinerja Karyawan

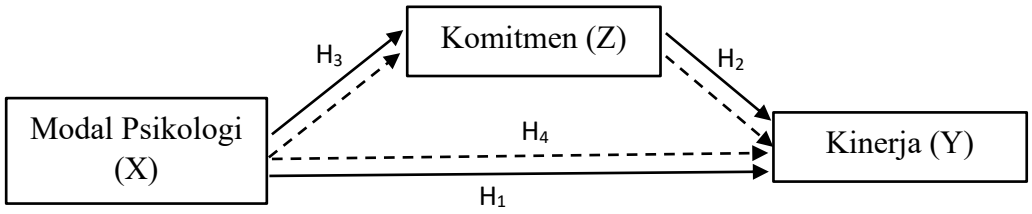
Modal psikologi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yanng terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Psikologi yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi ke arah perkem bangan yang lebih baik. Hal tersebut akan mempengaruhi kinerja dengan dimediasi oleh komitmen organisasi. Dalam penelitian (Sukiman & Priyono, 2020) menyatakan komitmen organisasi memediasi modal psikologi terhadap kinerja karyawan. Dari uraian diatas hipotesis dapat disimpulkan sebagai berikut :

H4. komitmen organisasi memedisi pengaruh modal psikologi terhadap kinerja karyawan.

D. Model Penelitian

Model penelitian merupakan penjelasan sistematis tentang masalah yang ditelitiiti. Latar belakang berperan sebagai landasan teori pendukung, langkah selanjutnya akan meneliti mengenai pengaruh modal psikologi dan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen.

Adapun hubungan antara variabel bebas dan terikat dijabarkan dalam kerangka pikir berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Penelitian

Keterangan

: Pengaruh Langsung

: Mediasi

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah umum yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Madu Baru (PG/PS Madukismo) dengan jumlah 300 karyawan diantaranya 100 karyawan tetap dan 200 karyawan tidak tetap (buruh yang bekerja pada saat penggilingan).

Sampel merupakan bagian dari populasi yang mempunyai sifat yang sama (Sugiyono, 2019). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive Sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Artinya pengambilan sampel didasarkan pada pertimbangan atau kriteria tertentu yang telah dirumuskan terlebih dahulu oleh penelti (Sugiyono, 2019). *Purposive Sampling* dalam penelitian ini adalah :

a. Karyawan tetap PT. Madu Baru.
b. Karyawan yang memiliki masa kerja minimal 1 tahun.

Dengan pertimbangan karyawan tetap dan yang memiliki masa kerja satu tahun sudah mengetahui tentang seluk beluk organisasi dan memahami tentang kinerja dan tanggung jawab pada organisasi.

B. Jenis dan Metode Pengumpulan Data

1. Jenis Data

Data yang digunakan pada penelitian ini sebagai berikut:

a) Data Primer

Data Primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari narasumber. Data primer tersebut didapatkan dengan menyebar kuesioner yang diisikan langsung kepada karyawan PT. Madu Baru (PG/PS Madukismo) yang memiliki masa kerja 1 tahun. Data diperoleh dengan daftar pernyataan (kuesioner) yang dibagikan dan diisi langsung oleh responden.

b) Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari studi kepustakaan dengan cara mempelajari literatur – literature serta sumber lain yang berhubungan dan relevan dengan masalah topik yang diteliti.

2. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan teknik *survey*, yaitu dengan memberikan kuesioner yang langsung disebarkan kepada kriteria responden di PT. Madu Baru (PG/PS Madukismo).. Kuesioner yang telah diisi oleh responden, diseleksi terlebih dahulu agar kuesioner yang tidak lengkap pengisiannya tidak disertakan dalam analisis. Peneliti memilih cara demikian dengan pertimbangan bahwa metode survey langsung lebih efektif dan mengurangi resiko tidak kembalinya kuesioner yang telah disebar. Isi kuesioner merupkaan pernyataan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan. Isi dari kuesioner penelitian ini terdiri dari:

1) Identitas responden, berisi mengenai jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia,dan lama kerja.
2) Pernyataan mengenai tanggapan responden terhadap variabel dalam penelitian.

C. Definisi Opersional Dan Pengukuran Variabel

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasioanal	Indikator	Pengukuran
1	Kinerja Karyawan	Mangkunegara (2018) kinerja karyawan merupakan wujud pencpaian kerja yang di hasilkan klaryawan berupa kulitas ataupun kuantitas yang ketika melakukan pekerjan sesuai dengan tugas masing-masing.	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Efisiensi 4. Efektifitas 5. Kemandirian	Diukur Dengan menggunakan skala Linkert 1-5.
2	Modal Psikologi	Modal psikologis didefinisikan sebagai "keadaan perkembangan psikologis positif individu" (Luthans & Youssef-Morgan, 2017).	1. Harapan 2. Optimisme 3. Ketahanan 4. Keyakinan diri	Diukur Dengan menggunakan skala Linkert 1-5.
3	Komitmen Organisasi	Komitmen organisasi merupakan kondisi seseorang memprioritaskan organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan bekerja secara ekstra (Erika et al., 2021).	1. Komitmen Afektif 2. Komitmen Normatif 3. Komitmen Berkelanjutan	Diukur Dengan menggunakan skala Linkert 1-5.

D. Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid dan tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Ghozali (2018). Menguji validitas instrumen kuesioner penelitian ini menggunakan uji validitas dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). *Confirmatory Factor Analysis* digunakan untuk menguji apakah suatu variabel mempunyai *unidimesionalitas* atau apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasikan sebuah variabel. Analisis faktor konfirmatori dapat menguji apakah indikator benar-benar merupakan indikator dari variabel tersebut. Analisis faktor konfirmatori akan mengelompokkan masing-masing indikator ke dalam beberapa faktor apabila indikator yang digunakan merupakan indikator konstruk, kemudian akan mengelompok menjadi satu dengan faktor loading yang tinggi.

Asumsi yang mendasari dapat tidaknya digunakan analisis faktor adalah data matrik harus memiliki korelasi yang cukup (*sufficient correlation*). Uji *Bartlett of Sphericity* merupakan uji statistik untuk menentukan ada tidaknya korelasi antar variabel. Semakin besar sampel menyebabkan *Bartlett test* semakin sensitif untuk mendeteksi adanya korelasi antara variabel. Alat uji lain yang digunakan untuk mengukur tingkat interkorelasi antar variabel dan dapat tidaknya dilakukan analisis faktor adalah *Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA). Nilai KMO bervariasi dari 0 sampai

dengan 1. Nilai yang dikehendaki harus > 0,50 dan cross loading > 0.50 untuk dapat dilakukan analisis factor (Ghozali, 2018:57).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetapi konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama. Untuk melihat *reliabilitas* masing-masing instrumen yang digunakan, maka peneliti menggunakan *coefisien cronbach alpha* (α) lebih besar dari 0,70 atau 70% (Ghozali, 2018:58).

E. Metode Analisis Data

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Sehingga dalam penelitian ini Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengukur hubungan secara linear antara 3 (tiga) variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, yaitu apakah masing – masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Persamaan regresi linear bergandanya dituliskan sebagai berikut :

$$\mathbf{KK = a + b1.MP + b2.KO + e}$$

$$\mathbf{Z = a + b1.Mp + e}$$

Keterangan:

a	= Konstanta
KK	= Kinerja Karyawan
KO	= Komitmen Organisasi
MP	= Modal Psikologi
b1; b2	= Koefisien Regresi dari Kr;KO
e	= Standard Error
Z	= Variabel Mediasi(Komitmen Organisasi)

F. Uji Model

Uji Model /Uji Anova yaitu uji untuk melihat bagaimana pengaruh semua variable bebasnya bersama – sama terhadap variable terikatnya atau untuk menguji apakah model regresi yang dibuat signifikan atau tidak. Penelitian ini menggunakan uji R^2 dan Uji F

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

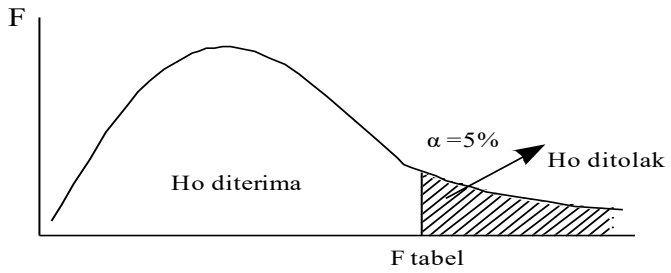
Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2) bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan. Nilai koefisien determinasi ini adalah antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Menurut Ghozali (2018), nilai R^2 yang kecil mengandung arti bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya, nilai R^2 yang hampir mendekati satu mengandung arti bahwa variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen.

2. Uji F

Uji F bertujuan untuk membuktikan variabel independen secara bersama – sama (stimultan) mempengaruhi variabel dependen. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama apakah

terhadap variabel terikat dengan menggunakan tingkat 0.5 atau 5%, jika nilai signifikan F < 0.05 maka dapat diartikan bahwa simultan variabel independent mempengaruhi variabel dependen ataupun atau tidak (Ghozali, 2018). Pengujian statistik Anova merupakan bentuk pengujian hipotesis agar dapat menarik kesimpulan berdasarkan data atau kelompok statistik yang disimpulkan. Pengambilan keputusan dilihat dari pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai F yang terdapat di dalam tabel ANOVA, tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 0,05. Ketentuan dari uji F yaitu sebagai berikut (Ghozali, 2018) :

a. Jika nilai signifikan F < 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya semua variabel independent/bebas memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat. Apabila Fhitung > Ftabel dan nilai signifikan < α = 0,05 maka hipotesis alternatif (Ha) diterima dan hipotesis nol (Ho) ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen atau model yang digunakan cocok (fit).
b. Jika nilai signifikan F > 0,05 maka H0 diterima dan H1 Artinya, semua variabel independent/bebas tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat. Apabila Fhitung < Ftabel dan nilai signifikan > α = 0,05 maka hipotesis alternatif (Ha) ditolak dan hipotesis nol (Ho) diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen atau model yang digunakan tidak cocok (tidak fit).



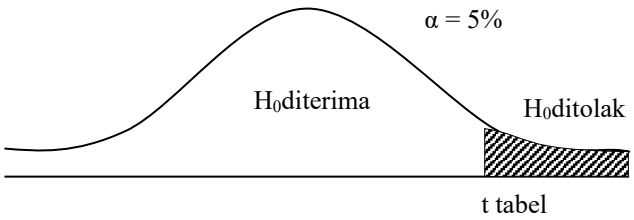
Gambar 3.1
Uji F

G. Uji Hipotesis

1. Uji Langsung (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t digunakan untuk mengukur signifikansi pengaruh pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan nilai t hitung masing-masing koefisien regresi dengan t tabel (nilai kritis) sesuai dengan tingkat signifikansi yang digunakan. Ketentuan menilai hasil hipotesis uji t adalah digunakan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan df = n-1 (Ghozali, 2018).

a. Ho ditolak jika t hitung > t tabel, atau *p value* < α = 0,05, artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
b. Ho diterima jika t hitung < t tabel, atau *p value* > α = 0,05, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.



Gambar 3.2
Uji t

2. Uji Tidak Langsung (Uji Sobel)

Uji sobel digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel mediasi yaitu kepuasan konsumen. Suatu variabel disebut variabel intervening jika variabel tersebut mempengaruhi hubungan antar variabel independen dan variabel dependen. Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan uji Sobel (Ghozali, 2018). Menurut Ghozali (2018) uji sobel dilakukan untuk menguji pengaruh tidak langsung variabel X ke Y melalui M. Uji sobel dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\textbf{Sab} \quad = \sqrt{\boldsymbol{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2}}$$

Keterangan :
Sab : Besarnya pengaruh error atau tidak langsung
Sa : Standart error X-M
Sb : Standart error M-Y
b : Koefisien regresi M-Y
a : Koefisien regresi X-M

Untuk menguji signifikan pengaruh tidak langsung secara parsial, maka dihitung dengan rumus menurut Ghozali, (2018) sebagai berikut:

$$\boldsymbol{z = \frac{ab}{Sab}}$$

Apabila pengujian z lebih besar dari 1,96 (standar nilai z mutlak) maka terjadi pengaruh mediasi. Uji Sobel memerlukan jumlah sampel yang besar, jika sampelnya kecil, pengujian Sobel ini menjadi kurang tepat.

BAB V
PENUTUP

Sebagai bab terakhir, bab ini menyajikan secara singkat kesimpulan yang diperoleh dari pembahasan dan juga memuat saran-saran bagi pihak yang berkepentingan untuk pengembangan penelitian lebih lanjut.

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruhModal Psikologi, terhadap kinerja karyawan dengan variabel komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada PT. Madu Baru. Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Modal psikologi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi modal psikologi yang dimiliki oleh karyawan maka kinerja karyawan akan rendah.
2. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan maka kinerja karyawan akan semakin tinggi pula.
3. Modal Psikologi berpengaruh negative terhadap komitmen organisasi. Artinya semakin tinggi modal psikologi seorang karyawan maka semakin rendah komitmen organisasi karyawan tersebut.
4. Komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh antara modal psikologi terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh antara modal psikologi terhadap kinerja karyawan.

B. Batasan Penelitian

1. Penelitian ini memiliki keterbatasan variabel, dimana variabel yang diteliti hanya modal psikologi, kepuasan kerja, motivasi dan kepemimpinan. Sedangkan masih ada variabel lain yang perlu diteliti untuk menguji pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

C. Saran

1. Keterbatasan sampel yang digunakan pada penelitian ini diharapkan penelitian selanjutnya dapat memperluas jumlah sampel dengan cara menambahkan beberapa perusahaan yang bergerak dibidang yang sama agar lebih mudah untuk menggeneralisasikan hasil penelitian dan perlu dilakukan penelitian ulang dengan aspek-aspek yang sama untuk mengetahui konsistensi hasil dari penelitian sebelumnya.
2. Penelitian selanjutnya perlu menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan seperti pelatihan kerja dengan alasan pelatihan dapat meningkatkan potensi karyawan sesuai dengan kebutuhan dan keinginan perusahaan atau setidaknya mendekati apa yang diharapkan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

David, V. (2015). University Of Huddersfield Repository University Of Huddersfield Repository. *Electronics And Computing In Textiles*, 45–59.

Erika, E., Yunior, K., Devita, F., Tamara, I., & Herryanto, C. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Pt. Sabas Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, *4*(2), 905–914. Https://Doi.Org/10.36778/Jesya.V4i2.465

Erri, D., & Asymar, A. P. L. & H. Herlan. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Iiovasi Penelitian*, *1*(Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Melzer Global Sejahtera Jakarta).

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25* (Cet. 25). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Imroatun, S., & Sukirman. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi/ Akuntansi Di Sma Negeri Se-Kabupaten Wonosobo. *Economic Education Analysis Journal*, *5*(1), 181–194.

Mangkunegara. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Dharmawangsa. *Manajemen*, *November*, 111.

Mekta, Q. H. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indra Kelana Yogyakarta The Effect Of Job Satisfacation And Organizational Commitment On Employee Performance Of Pt. Indra Kelana Yogyakarta. *Pengaruh Kepuasan Kerja … (Hendrawan Qonit Mekta)*, *1*, 1.

Mella, C. H. P., & Setyowati, W. (2019). Issn : 1693-9727. *Pengaruh Modal Psikologi Dan Peran Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Komitmen Organisasional*, 50–62.

Mighfar, S. (2015). Social Exchange Theory : Telaah Konsep George C. Homans Tentang Teori Pertukaran Sosial. *Lisan Al-Hal: Jurnal Pengembangan Pemikiran Dan Kebudayaan*, *9*(2), 259–282. Https://Doi.Org/10.35316/Lisanalhal.V9i2.98

Novelia, M., Swasto, B., & Ruhana, I. (2016). *Pengaruh Komitmen Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja (Studi Pada Tenaga Keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah Dr . Soegiri Lamongan)*. *38*(2), 71–78.

Novelia, M., Swasto, B., & Ruhana, I. (2021). *Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Sebagai Variabel Intervening*.

Purwanti, N. W. D., & Rasmini, N. K. (2015). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komitmen Organisasi Pada Kinerja Dewan Komisaris Bpr Sekabupaten Gianyar. *E-Jurnal Akuntansi*, *12*(3), 686–704.

Rajagukguk, P. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Study Pada Pt Challenger Tanggerang). *Ecodemica*, *Iv*(1), 23–31. Http://Jurnal.Stiapembangunanjember.Ac.Id/Index.Php/Dianilmu/Article/View/83

Randy, M., Agung, S., & Kuraesin, E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawanrandy, M., Agung, S., & Kuraesin, E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Manager : Jurnal Ilmu Manajemen, 2(2), 69. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, *2*(2), 69.

Saepudin, U., Djati, S. P., Doktor, P., Universitas, M., & Buana, M. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Guru Dengan Komitmen*. *1*, 123–136.

Silen, A. P. (2016). Pengaruh Modal Psikologi Dan Keterlibatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang). *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan| Journal Of Theory And Applied Management*, *9*(3), 161–175. Https://Doi.Org/10.20473/Jmtt.V9i3.3073

Sugiyono, P. D. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Cet. 21). Alfabeta.

Sugiyono, P. D. (2019). *Statistika Untuk Penelitian*. Cv. Alfabeta Bandung.

Sukiman, & Priyono, B. S. (2020). Pengaruh Modal Psikologi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional. *Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call For Papers: Optimalisasi Potensi Masyarakat Di Era Society 5.0 Untuk Mewujudkan Indonesia Maju Dan Berkarakter*, 727–737. Https://Www.Unisbank.Ac.Id/Ojs/Index.Php/Sendi_U/Article/View/8068

Wijiati, W., & Priyono, B. S. (2022). Pengaruh Person Organization Fit Dan Modal Psikologi Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, *4*(10), 4682–4690. Https://Doi.Org/10.32670/Fairvalue.V4i10.1740

Zaman, N., & Tjahjaningsih, E. (2017). *Pengaruh Modal Psikologi Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja*. *24*(1), 50–61.