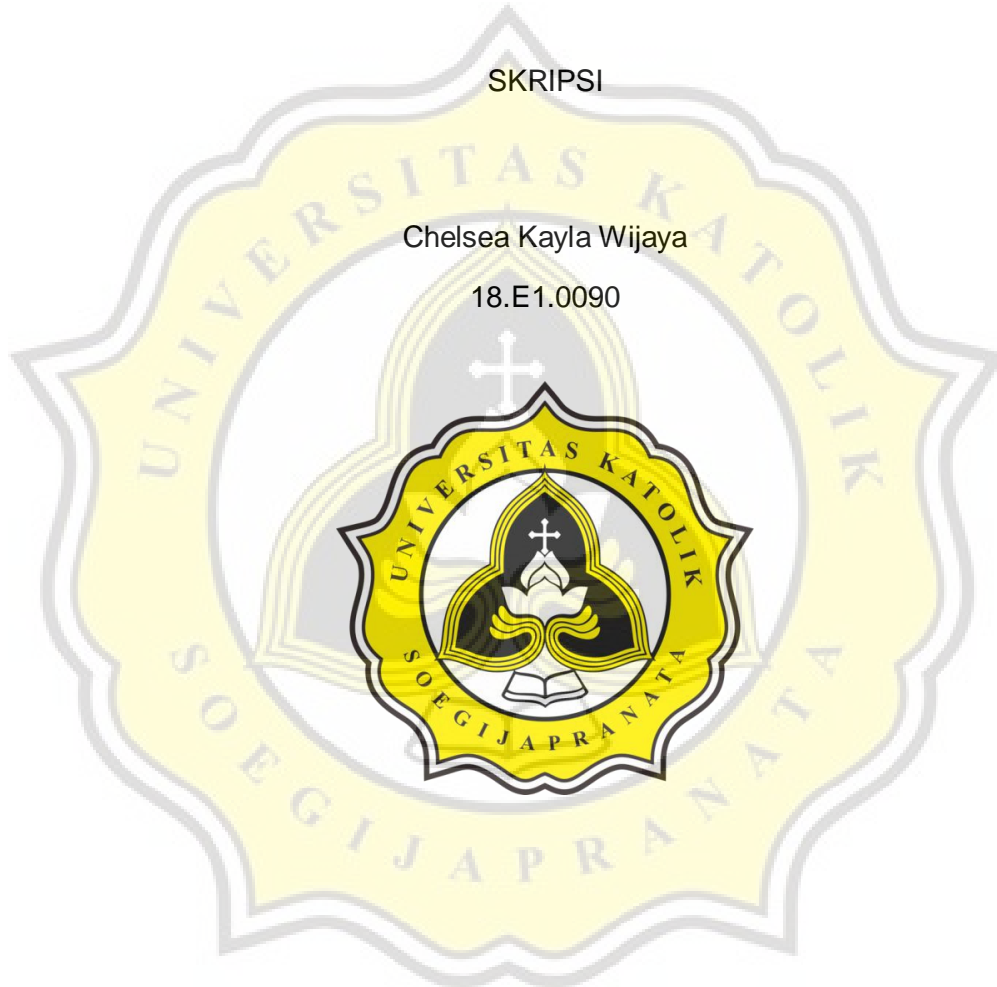


**KETERKAITAN PSYCHOLOGICAL CAPITAL TERHADAP JOB
PERFORMANCE PADA KARYAWAN MILENIAL PT.XYZ**

SKRIPSI

Chelsea Kayla Wijaya

18.E1.0090



**PROGRAM STUDI SARJANA PSIKOLOGI FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA**

SEMARANG

2022

KETERKAITAN PSYCHOLOGICAL CAPITAL TERHADAP JOB PERFORMANCE PADA KARYAWAN MILENIAL PT.XYZ

SKRIPSI

Diajukan kepada Program Studi Sarjana Psikologi Fakultas Psikologi
Universitas Katolik Soegijapranata Semarang dan Diterima untuk
Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat Guna Memperoleh
Gelara Sarjana Psikologi

Chelsea Kayla Wijaya

18.E1.0090



**PROGRAM STUDI SARJANA PSIKOLOGI FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA**

SEMARANG

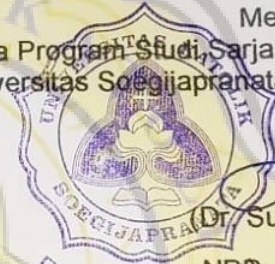
2022

HALAMAN PENGESAHAN

Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Program Studi Sarjana Psikologi
Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang dan
Diterima untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Pada Tanggal
4 Juli 2022

Mengesahkan,
Ketua Program Studi Sarjana Psikologi
Fakultas Psikologi Universitas Soegijapranata Semarang



(Dr. Suparmi, M.Si)

NPP: 5811992105

Pembimbing Utama

(Lucia Trisni Widhianingtanti, S.Psi., M.Si.)

NPP: 5811995187

Dewan Penguji

(Dr. M. Suharsono, M.Si.)

NPP: 5871992018

(Eugenius Tintus Reinaldi, S.Psi., M.Psi.)

NPP: 5812019357

(Lucia Trisni Widhianingtanti, S.Psi., M.Si.)

NPP: 5811995187

HALAMAN PERYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Chelsea Kayla Wijaya

NIM : 18.E1.0090

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini yang berjudul "Keterkaitan *Psychological Capital* Terhadap *Job Performance* pada Karyawan Milenial PT.XYZ" tidak terdapat karya yang pernah digunakan untuk memperoleh gelar akademik di perguruan tinggi lain, serta tidak terdapat karya yang diulis oleh orang lain, kecuali yang terdaftar dalam daftar pustaka.

Semarang, 4 Juli 2022



Chelsea Kayla Wijaya

**HALAMAN PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN
AKADEMIS**

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Chelsea Kayla Wijaya

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Skripsi

Menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Katolik Soegijapranata Semarang Hak Bebas Royalti Noneksklusif atas karya ilmiah yang berjudul “Keterkaitan *Psychological Capital* Terhadap *Job Performance* pada Karyawan Milenial PT.XYZ” beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Katolik Soegijapranata berhak menyimpan, mengalihkan media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir ini selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis / pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Semarang, 4 Juli 2022

Yang menyatakan



Chelsea Kayla Wijaya

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penyusunan skripsi ini penulis memanjatkan Puji Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkatNya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Proses penyusunan skripsi ini sendiripun tidak terlepas dari dukungan dan bantuan dari banyak pihak. Penulis ingin mengucapkan terimakasih yang terkhusus kepada pihak – pihak yang sudah berperan langsung maupun tidak langsung memberikan bantuan dan dukungan mereka pada penyusunan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis ingin memberikan terimakasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Ibu Dr.M.Sih Setija Utami, M.Kes selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata.
2. Ibu Lucia Trisni Widyaningtanti, S.Psi, M.Si. selaku dosen pembimbing
3. Ibu Dra. Emiliana Primastuti, M.Si selaku dosen wali kelas 02
4. Seluruh subjek yang telah membantu dalam proses penelitian
5. Rony Marlina selaku orangtua penulis
6. Kepada teman – teman SMA saya yang ada untuk saya yaitu Anita, Vina, Vira, dan Rebecca.
7. Kepada teman – teman yang sudah berjuang bersama selama masa perkuliahan dari awal hingga akhir Natasha, Michell, Natally, Hanum, Stephanie, dan juga Dhea.
8. Kepada teman – teman kelas 02 yang sudah bedinamika bersama
9. Kepada teman – teman dan pihak – pihak lainnya yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang sudah membantu penulis hingga dititik sekarang.

Terimakasih. Semoga Tuhan Yang Maha Esa selalu melindungi dan memberkati seluruh pihak yang telah membantu penulis selama ini. Penelitian ini tidak terlepas dari kesalahan sehingga penulis memohon maaf apabila ada hal – hal yang tidak berkenan maupun kurang tepat dalam skripsi ini. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi seluruh pembacanya. Terimakasih.

Semarang, 1 Juni 2022

Penulis,



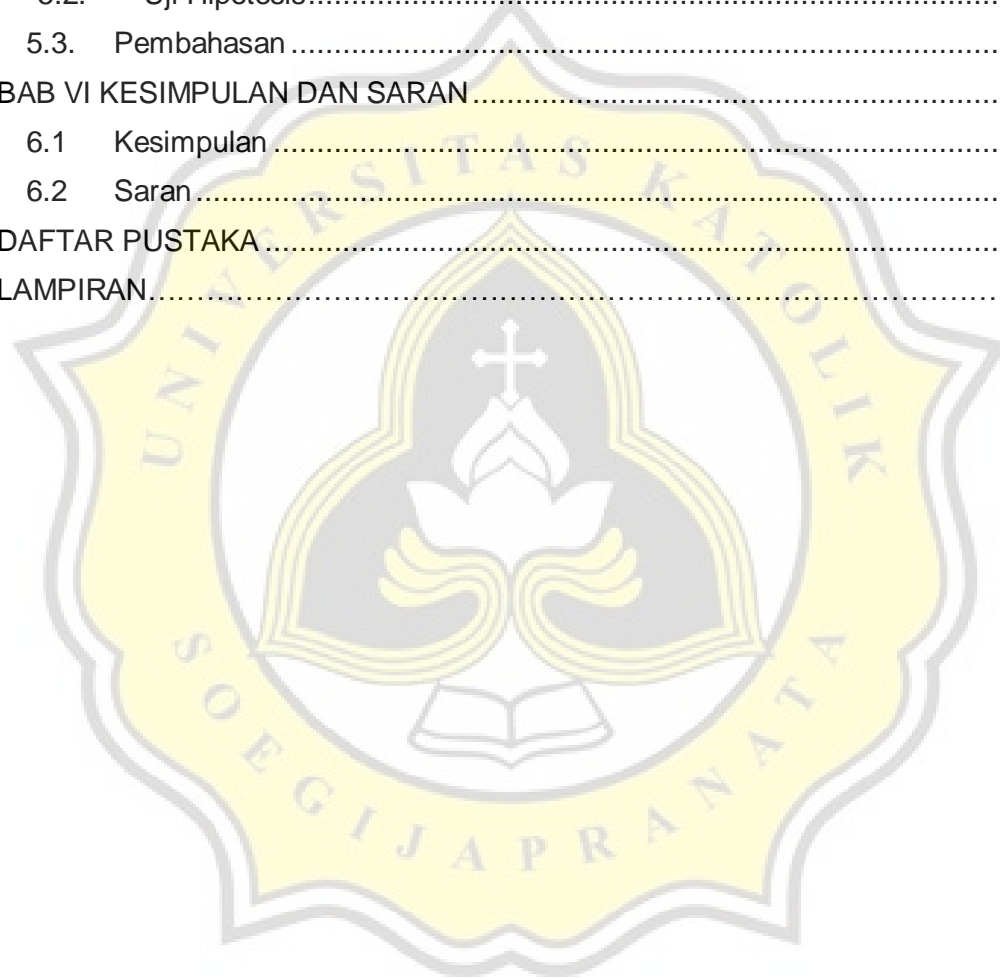
Chelsea Kayla Wijaya



DAFTAR ISI

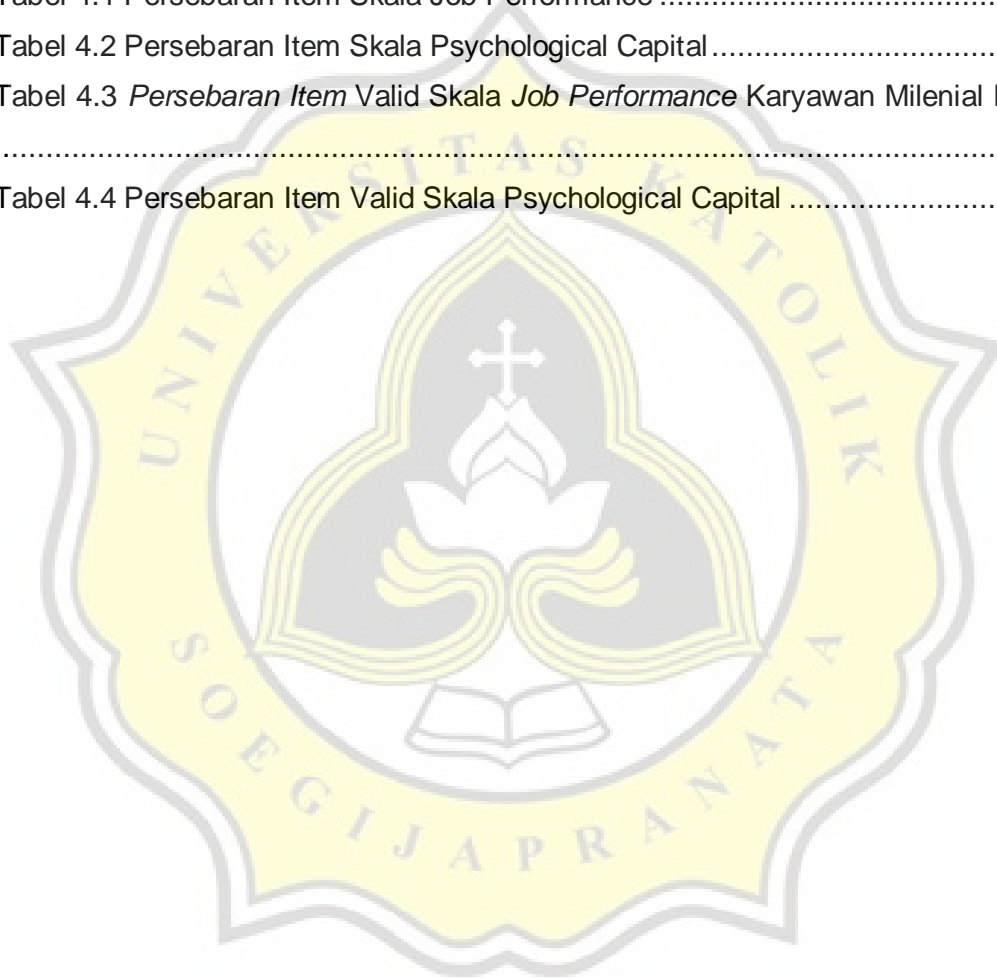
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
HALAMAN PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS.....	v
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
ABSTRAK.....	xii
ABSTRACT	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Tujuan Penelitian.....	10
1.3. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1. Job Performance	12
2.2. Psychological Capital.....	18
2.3. Dinamika Hubungan antar Psychological Capital dan Job Performance ...	20
2.4. Hipotesis	23
BAB III METODE PENELITIAN.....	24
3.1. Metode Penelitian Kuantitatif.....	24
3.2. Identifikasi Variabel Penelitian.....	24
3.3. Definisi Operasional Variabel Penelitian	24
3.4. Subjek Penelitian.....	25
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.6. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	28
3.7. Metode Analisis Data.....	29
BAB IV LAPORAN PENELITIAN.....	30
4.1. Orientasi Kanchah	30

4.2.	Persiapan Pengumpulan Data Penelitian	31
4.3.	Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	33
4.4.	Pengumpulan Data Penelitian	36
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN		37
5.1.	Hasil Penelitian	37
5.2.	Uji Hipotesis.....	38
5.3.	Pembahasan	39
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN		45
6.1	Kesimpulan	45
6.2	Saran	45
DAFTAR PUSTAKA		47
LAMPIRAN.....		50



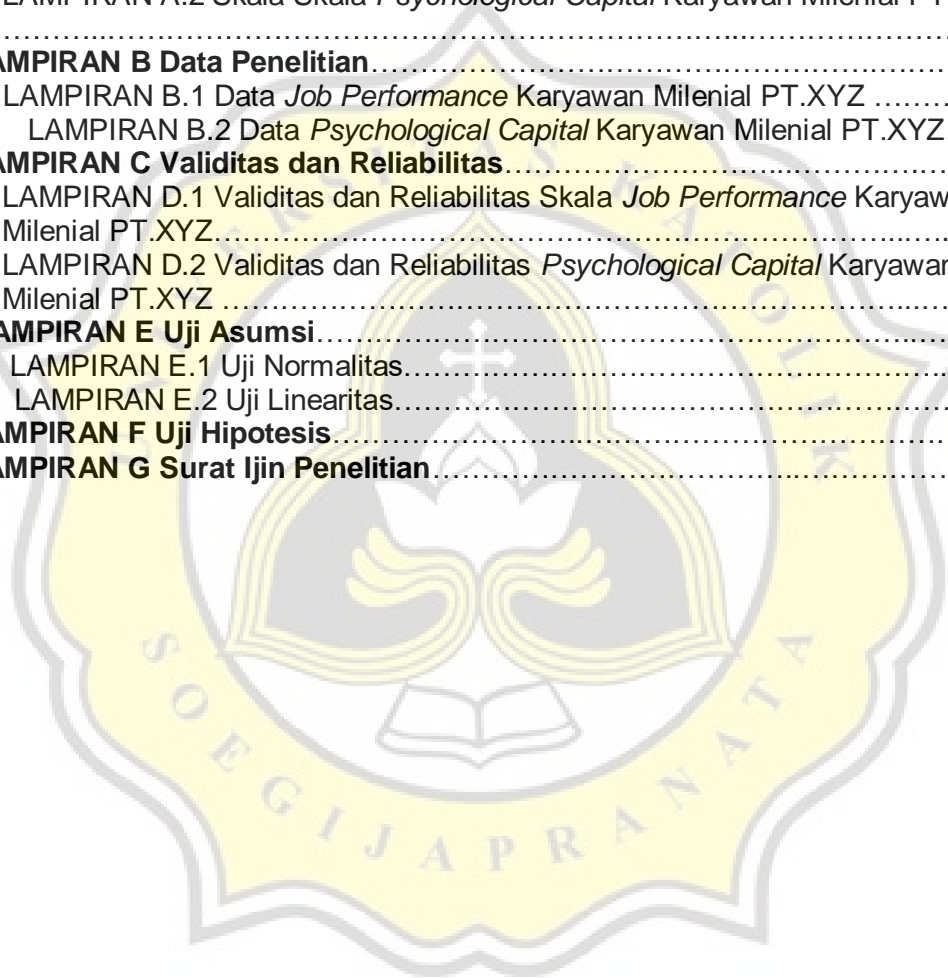
DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Blueprint Skala Job Performance	27
Tabel 3.2 Blueprint Skala Psychological Capital	28
Tabel 4.1 Persebaran Item Skala Job Performance	32
Tabel 4.2 Persebaran Item Skala Psychological Capital	33
Tabel 4.3 <i>Persebaran Item Valid Skala Job Performance</i> Karyawan Milenial PT.XYZ	34
Tabel 4.4 Persebaran Item Valid Skala Psychological Capital	35



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A Skala Penelitian	50
LAMPIRAN A.1 Skala <i>Job Performance</i> Karyawan Milenial PT.XYZ.....	50
LAMPIRAN A.2 Skala Skala <i>Psychological Capital</i> Karyawan Milenial PT.XYZ	58
LAMPIRAN B Data Penelitian	57
LAMPIRAN B.1 Data <i>Job Performance</i> Karyawan Milenial PT.XYZ	58
LAMPIRAN B.2 Data <i>Psychological Capital</i> Karyawan Milenial PT.XYZ.....	61
LAMPIRAN C Validitas dan Reliabilitas	65
LAMPIRAN D.1 Validitas dan Reliabilitas Skala <i>Job Performance</i> Karyawan Milenial PT.XYZ.....	66
LAMPIRAN D.2 Validitas dan Reliabilitas <i>Psychological Capital</i> Karyawan Milenial PT.XYZ	71
LAMPIRAN E Uji Asumsi	77
LAMPIRAN E.1 Uji Normalitas.....	78
LAMPIRAN E.2 Uji Linearitas.....	80
LAMPIRAN F Uji Hipotesis	84
LAMPIRAN G Surat Ijin Penelitian	87



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *psychological capital* dengan *job performance* karyawan milenial PT XYZ. Hipotesis ada hubungan positif antara *psychological capital* dengan *job performance* karyawan milenial PT XYZ. Subjek penelitian ini adalah karyawan milenial PT XYZ dengan kriteria karyawan PT.XYZ yang terlahir pada tahun 1977 – 2000 atau berusia 44 – 21 tahun. Jumlah keseluruhan subjek penelitian adalah 80 orang. Alat ukur yang digunakan yaitu skala *job performance* dan skala *psychological capital*. Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi product moment. Hasil penelitian menunjukkan korelasi yang sangat signifikan sebesar ($r_{xy} = 0.696$, $p < 0,05$). Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima, sehingga disimpulkan bahwa ada hubungan positif antara *psychological capital* dengan *job performance* karyawan milenial PT XYZ. Hal ini menunjukkan semakin tinggi *psychological capital*, maka semakin tinggi pula *job performance* karyawan milenial PT XYZ sehingga menciptakan *job performance* yang positif.

Kata kunci : *Job performance, Psychological capital*

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between psychological capital and job performance of millennial employees of PT XYZ. The hypothesis is that there is a positive relationship between psychological capital and job performance of millennial employees of PT XYZ. The subjects of this research are millennial employees of PT XYZ with the criteria for employees of PT. XYZ who were born in 1977 - 2000 or aged 44 - 21 years. The total number of research subjects was 80 people. The measuring instrument used is the job performance scale and psychological capital scale. The data analysis technique used is product moment correlation. The results showed a very significant correlation of ($r_{xy} = 0.696$, $p < 0.05$). Thus, the proposed hypothesis is accepted, so it is concluded that there is a positive relationship between psychological capital and job performance of millennial employees of PT XYZ. This shows that the higher the psychological capital, the higher the job performance of PT XYZ's millennial employees, thus creating a positive job performance.

Keywords: Job performance, Psychological capital