

**MODAL PSIKOLOGIS SEBAGAI MEDIATOR *PERCEIVED*  
ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP KOMITMEN PERUBAHAN  
PADA LEMBAGA PEMASYARAKATAN DI DAERAH ISTIMEWA  
YOGYAKARTA**



**Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh  
Gelar Sarjana Strata Satu Psikologi**

**Disusun oleh :  
Devi Felina Carolin  
12710013**

**Dosen Pembimbing:  
Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M. Si.,**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA  
2017**

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Devi Felina Carolin

NIM : 12710013

Jurusan : Psikologi

Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga  
Yogyakarta.

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya ini adalah hasil karya atau penelitian saya sendiri dan bukan plagiasi dari hasil karya orang lain.

Apabila dikemudian hari dalam skripsi ini ditemukan plagiasi dari karya orang lain, maka saya bersedia ditindak sesuai dengan aturan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Yogyakarta, 16 Juni 2017



Menyatakan

Devi Felina Carolin

12710013



## PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-183/Un.02/DSH/PP.00.9/07/2017

Tugas Akhir dengan judul : MODAL PSIKOLOGIS SEBAGAI MEDIATOR PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP KOMITMEN PERUBAHAN PADA LEMBAGA PEMASYARAKATAN DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : DEVI FELINA CAROLIN  
Nomor Induk Mahasiswa : 12710013  
Telah diujikan pada : Kamis, 22 Juni 2017  
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

### TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang

Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si.  
NIP. 19750514 200501 2 004

Penguji I

Dr. Mustadin, S.Psi., M.Si.  
NIP. 19820220 200901 1 006

Penguji II

Benny Herlena, S.Psi., M.Si.  
NIP. 19751124 200604 1 002

Yogyakarta, 22 Juni 2017



Dr. Mochamad Sodik, S.Sos., M.Si.  
NIP. 19680416 199503 1 004

## NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Persetujuan Skripsi

Saudari Devi Felina Carolin

Lamp : 1 Ekslembar.

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta.

*Assalamua'alaikum Wr.Wb.*

Setelah membaca, meneliti dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi dari saudari:

Nama : Devi Felina Carolin

NIM : 12710013

Jurusan: Psikologi

Judul : *Modal Psikologis Sebagai Mediator Perceived Organizational Support terhadap Komitmen Perubahan pada Lembaga Pemasyarakatan di Daerah Istimewa Yogyakarta.*

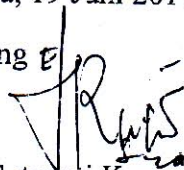
Sudah dapat diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar strata I (satu) dalam jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Kami berharap agar skripsi saudari tersebut diatas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb.*

Yogyakarta, 19 Juni 2017

Pembimbing



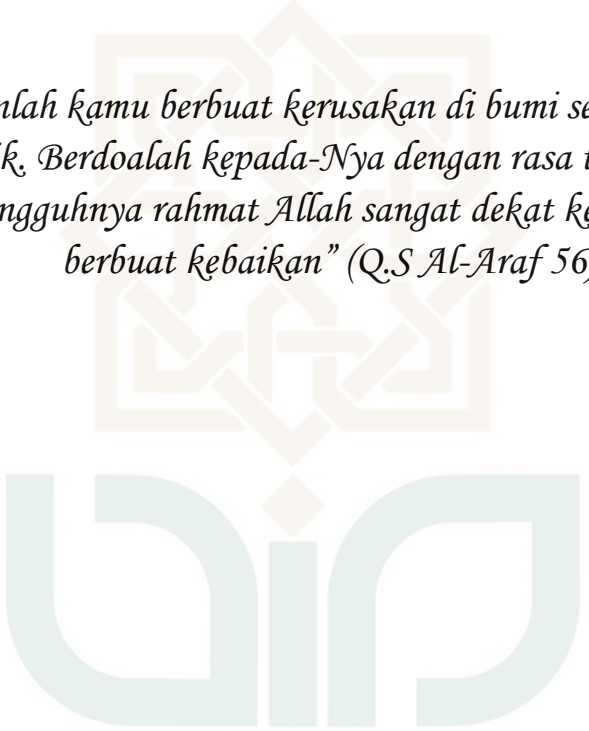
Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, M.Si.,

NIP. 19750514 2005 01 2004

## **MOTTO**

*“Belajarlah Menjadi Lembut, Tanpa Menjadi Penakut. Dan Belajarlah Menjadi Berani, Tanpa Lupa Rendah Hati”*

*“Dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi setelah (diciptakan) dengan baik. Berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut dan penuh harap. Sesungguhnya rahmat Allah sangat dekat kepada orang yang berbuat kebaikan” (Q.S Al-Araf 56).*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Untuk keluarga yang penuh cinta

“Bapak Siran, Mama Mubaroh, serta kedua adiku Serli dan Puput”

Yang selalu memberikan doa doa terbaik, dukungan dan menjadi tempat pulang  
terhangat

Dan

Almamater tercinta Psikologi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta



## KATA PENGANTAR

### Bismillahirrohmanirrohiim

Segala puji bagi Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karuniaNya serta kasih sayang, yang memberikan kesempatan bagi penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Modal psikologis sebagai mediator *perceived organizational support* terhadap komitmen perubahan pada lembaga pemasyarakatan di Daerah Istimewa Yogyakarta”. Shalawat serta salam kepada Nabi Muhammad SAW yang menjadi tuntunan dan teladan bagi para umatnya dalam kehidupan ini.

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan, dorongan serta doa dari berbagai pihak. Maka dari itu peneliti mengucapkan terima kasih yang setulusnya kepada:

1. Bapak Dr. Mochammad Sodik, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Mustadin Tagala, M.Si., selaku Ketua Program Studi Psikologi sekaligus penguji I yang telah memberikan masukan dan saran yang membangun, sehingga penelitian ini menjadi lebih baik.
3. Ibu Miftahun Ni'mah Suseno, S.Psi.,M.A selaku dosen pembimbing akademik.
4. Ibu Dr. Erika Setyanti Kusumaputri M.Si., selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu untuk selalu membantu, mendidik dan membimbing penulis dalam penyelesaian skripsi ini, semoga ibu selalu diberi kemudahan oleh Allah SWT.

5. Bapak Beny Herlene, S.Psi., M.Si., selaku dosen penguji II yang telah rela meluangkan waktu dan tenaga untuk menguji serta memberikan saran yang berharga.
6. Bapak dan Ibu dosen program studi psikologi dan seluruh karyawan di Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora , atas segala kesempatan dan ilmu pengetahuan serta fasilitas yang telah diberikan selama ini.
7. Seluruh pegawai Lembaga Pemasyarakatan kelas II B Sleman, Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Yogyakarta, dan Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas II A Yogyakarta yang telah berpartisipasi dan membantu membimbing serta mengarahkan selama proses penelitian berlangsung.
8. Kedua orang tua dan keluarga yang selalu memberikan dukungan, doa dan nasihat yang tak henti-hentinya bagi penulis.
9. Bernadhi Ari Suryantara, S.Kom., yang banyak memfasilitasi penulis untuk mempermudah penulisan skripsi dan menjadi penyemangat serta pendengar setia setiap keluhan penulis.
10. Litani, Imam, Maulida dan Wulan teman satu bimbingan yang senantiasa saling memotivasi dan tempat berkeluh kesah.
11. Siti Muniroh, Amalia Tifani, Nita, Enfa, Rina, Yusni dan Mega yang merupakan sahabat-sahabat terbaik penulis.
12. Teman-teman APC Uin Sunan Kalijaga Fatina, Avi, Maulida, Neneng, Adib, Izza, Aisyah, Ageng, Hafida dkk yang banyak memberikan ilmu dan pengalaman.

13. Manajemen Fantastic Corp, Sentanu Wahyudi selaku owner, Siaga Masmarow Ritonga Manager dan mbak yanti, mbak lastri, mbak ita, mbak tina dan mas guntur serta seluruh karyawan dan karyawan yang telah memberikan penulis banyak pengalaman kerja, waktu untuk ijin bimbingan dan mengerjakan skripsi sehingga sering ijin kerja.

Terima kasih kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-satu, atas keikhlasan bantuan dan dukungannya. Semoga Allah SWT kelak membalas dengan kebaikan yang lebih mulia.

Yogyakarta, Mei 2017

Penulis

Devi Felina Carolin

NIM. 12710013

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

**MODAL PSIKOLOGIS SEBAGAI MEDIATOR *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP KOMITMEN PERUBAHAN PADA LEMBAGA PEMASYARAKATAN DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

Devi Felina Carolin  
Erika Setyanti Kusumaputri

**Intisari**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi *perceived organizational support* terhadap komitmen perubahan yang dimediasi oleh modal psikologis. Subjek penelitian ini yaitu pegawai Lembaga Pemasyarakatan di Daerah Istimewa Yogyakarta yang berjumlah 169 (N=169) pegawai. Teknik pengambilan data menggunakan *random sampling*. Alat pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu skala *perceived organizational support*, skala komitmen perubahan dan skala modal psikologis. Metode analisis data menggunakan teknik analisis jalur dan teknik *bootstrapping*. Hasil analisis jalur menunjukkan efek langsung *perceived organizational support* terhadap komitmen perubahan sebesar 0.384 dengan taraf signifikansi  $p=0.000(p<0.05)$ , dan efek langsung modal psikologis terhadap komitmen perubahan sebesar 0.020 dengan taraf signifikansi  $p=0.000(p<0.05)$  serta efek tidak langsung yang tidak signifikan antara *perceived organizational support* terhadap komitmen yang dimediasi modal psikologis ( $p^2\ 0.040 \times p^3\ 0.020 = -0.0008$ ) dengan taraf signifikansi  $p=0.000(p<0.05)$ . Diketahui pula pengaruh total berdasarkan jumlah efek langsung dan tidak langsung yaitu  $0.384+(-0.0008)=0.383$  (38.3%) dengan taraf signifikansi  $p=0.000(p<0.05)$ . Artinya bahwa hipotesis mayor yang menunjukkan hubungan *perceived organizational support* terhadap komitmen perubahan yang dimediasi oleh modal psikologis ditolak. Diketahui pula bahwa masih terdapat 61.7% dari komitmen perubahan dipengaruhi oleh variabel selain *perceived organizational support* dan modal psikologis.

**Kata kunci:** Komitmen perubahan, *Perceived Organizational Support*, Modal Psikologis, Analisis Jalur.

**PSYCHOLOGICAL CAPITAL AS MEDIATOR PERCEIVED  
ORGANIZATIONAL SUPPORT TOWARD COMMITMENT TO CHANGE  
ON JAILS EMPLOYEE IN DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

Devi Felina Carolin  
Erika Setyanti Kusumaputri

**Abstract**

*The purpose of this research was to determine the contribution of perceived organizational support toward commitment to change through the mediating of psychological capital. Participants were 169 (N=169) employee of correctional institution in Daerah Istimewa Yogyakarta. Random sampling was use as the sampling technique. Instrument of data collection in this study was use a scale of perceived organizational support, a scale of commitment to change and a scale of psychological capital. The methode of data analysis using a path analysis and bootstraping technique. The result of path analysis indicate that the dirrect efect of perceived organizational support toward commitment to change 0.384 with significance level  $p=0.000(p<0.05)$  and dirrect effect of psychological capital toward commitment to change 0.020 with significance level  $p=0.000(p<0.0)$ , and indirect effect was not significance ( $p2-0.040 \times p3 \ 0.020=-0.0008$ ) with significance level  $p=0.000(p<0.05)$ , and therefore total effect is direct effect that is added to indirect effect of  $0.384 + (-0.0008)=0.383(38.3\%)$  with significance level  $p=0.000(p<0.05)$ . that means that mayor hypotheses contribution of perceived organizational support toward commitment to change through the mediating of psychological capital was not accepted. Furthermore there are 61.7% of the commitment to change are affected by another variable besides perceived organizational support and psychological capital.*

**Keywords:** Commitment to change, Perceived Organizational Support, Psychological Capital, Path analysis.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## DAFTAR ISI

|                                        |       |
|----------------------------------------|-------|
| HALAMAN DEPAN .....                    | i     |
| LEMBAR PENGESAHAN .....                | ii    |
| SURAT PERYATAAN KEASLIAN .....         | iii   |
| NOTA DINAS PEMBIMBING .....            | iv    |
| MOTTO .....                            | v     |
| HALAMAN PERSEMBAHAN .....              | vi    |
| KATA PENGANTAR .....                   | vii   |
| INTISARI.....                          | x     |
| ABSTRACT .....                         | xi    |
| DAFTAR ISI.....                        | xii   |
| DAFTAR TABEL.....                      | xv    |
| DAFTAR GAMBAR .....                    | xvii  |
| DAFTAR LAMPIRAN.....                   | xviii |
| BAB I PENDAHULUAN .....                | 1     |
| A. Latar Belakang Masalah .....        | 1     |
| B. Rumusan Masalah.....                | 13    |
| C. Tujuan Penelitian.....              | 13    |
| D. Manfaat Penelitian .....            | 14    |
| E. Keaslian Penelitian .....           | 15    |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....          | 20    |
| A. Komitmen Perubahan .....            | 20    |
| 1. Pengertian Komitmen Perubahan ..... | 20    |

|                                                                                                                            |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 2. Model Komitmen Perubahan.....                                                                                           | 22 |
| 3. Antecedent Komitmen Perubahan .....                                                                                     | 27 |
| 4. Aspek-Aspek Komitmen Perubahan.....                                                                                     | 29 |
| B. <i>Perceived Organizational Support</i> .....                                                                           | 31 |
| 1. Pengertian <i>Perceived Organizational Support</i> .....                                                                | 31 |
| 2. Konsekuensi <i>Perceived Organizational Support</i> .....                                                               | 33 |
| 3. Indikator <i>Perceived Organizational Support</i> .....                                                                 | 35 |
| C. Modal Psikologis .....                                                                                                  | 37 |
| 1. Pengertian Modal Psikologis .....                                                                                       | 37 |
| 2. Komponen Modal Psikologis .....                                                                                         | 37 |
| D. Dinamika Hubungan <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap Komitmen<br>Perubahan melalui Modal Psikologis ..... | 42 |
| E. Hipotesis .....                                                                                                         | 48 |
| BAB III METODE PENELITIAN .....                                                                                            | 49 |
| A. Identifikasi Variabel Penelitian .....                                                                                  | 49 |
| B. Definisi Operasional .....                                                                                              | 49 |
| 1. Komitmen Perubahan .....                                                                                                | 49 |
| 2. <i>Perceived Organizational Support</i> .....                                                                           | 50 |
| 3. Modal Psikologis .....                                                                                                  | 51 |
| C. Populasi dan Sampel Penelitian.....                                                                                     | 51 |
| 1. Populasi.....                                                                                                           | 51 |
| 2. Sampel.....                                                                                                             | 52 |
| D. Metode Pengumpulan Data.....                                                                                            | 53 |

|                                                       |     |
|-------------------------------------------------------|-----|
| E. Validitas, Seleksi Aitem dan Reliabilitas .....    | 57  |
| F. Metode Analisis Data .....                         | 59  |
| BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN .....            | 62  |
| A. Orientasi Kancan .....                             | 62  |
| B. Persiapan Penelitian.....                          | 69  |
| 1. Proses Administrasi <i>Try Out</i> Alat Ukur ..... | 69  |
| 2. Proses <i>Try Out</i> .....                        | 70  |
| 3. Hasil <i>Try Out</i> .....                         | 71  |
| 4. Uji Reliabilitas .....                             | 78  |
| C. Pelaksanaan Penelitian .....                       | 78  |
| 1. Proses Administrasi.....                           | 78  |
| 2. Pengambilan Data Penelitian .....                  | 79  |
| D. Analisis Data .....                                | 81  |
| 1. Analisis Deskriptif .....                          | 81  |
| 2. Kategorisasi Subjek Pada Masing-Masing Skala.....  | 83  |
| 3. Uji Asumsi .....                                   | 86  |
| 4. Uji Hipotesis .....                                | 88  |
| 5. Pembahasan.....                                    | 96  |
| BAB V PENUTUP.....                                    | 105 |
| A. Kesimpulan .....                                   | 105 |
| B. Saran.....                                         | 106 |
| DAFTAR PUSTAKA .....                                  | 108 |
| DAFTAR LAMAN .....                                    | 111 |

|                        |     |
|------------------------|-----|
| LAMPIRAN-LAMPIRAN..... | 112 |
|------------------------|-----|

## DAFTAR TABEL

|                                                                                                     |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 1. Distribusi Item Skala Komitmen Perubahan.....                                              | 56 |
| Tabel 2. Distribusi Item Skala <i>Perceived Organizational Support</i> .....                        | 56 |
| Tabel 3. Distribusi Item Skala Modal Psikologis.....                                                | 57 |
| Tabel 4. Distribusi Item Skala Komitmen Perubahan Sebelum <i>Try Out</i> .....                      | 72 |
| Tabel 5. Distribusi Item Skala Komitmen Perubahan Setelah <i>Try Out</i> .....                      | 73 |
| Tabel 6. Distribusi Item Skala <i>Perceived Organizational Support</i> Sebelum <i>Try Out</i> ..... | 74 |
| Tabel 7. Distribusi Item Skala <i>Perceived Organizational Support</i> Setelah <i>Try Out</i> .     | 75 |
| Tabel 8. Distribusi Item Skala Modal Psikologis Sebelum <i>Try Out</i> .....                        | 76 |
| Tabel 9. Distribusi Item Skala Modal Psikologis Setelah <i>Try Out</i> .....                        | 77 |
| Tabel 10. Reliabilitas Skala Setelah <i>Try Out</i> .....                                           | 78 |
| Tabel 11. Deskriptif Statistik Data Penelitian.....                                                 | 81 |
| Tabel 12. Rumus Kategorisasi .....                                                                  | 83 |
| Tabel 13. Kategorisasi Skor Skala Komitmen Perubahan .....                                          | 84 |
| Tabel 14. Kategorisasi Skor Skala <i>Perceived Organizational Support</i> .....                     | 85 |
| Tabel 15. Kategorisasi Skor Skala Modal Psikologis .....                                            | 86 |
| Tabel 16. Hasil Uji Normalitas .....                                                                | 87 |
| Tabel 17. Hasil Uji Linieritas.....                                                                 | 88 |
| Tabel 18. Koefisien Regresi Pengaruh Langsung Variabel Eksogen terhadap Endogen.....                | 90 |

|                                                                                                                                                                                               |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 19. Koefisien Regresi Pengaruh Tidak Langsung Variabel <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap Komitmen Perubahan Dimediasi Modal Psikologis .....                             | 91 |
| Tabel 20. Kesalahan Regresi Modal Psikologis Analisis Jalur Antar Variabel .....                                                                                                              | 93 |
| Tabel 21. Pengaruh Langsung dan Pengaruh Total Berdasarkan Uji <i>Bootstrapping</i> ..                                                                                                        | 94 |
| Tabel 22. Koefisien Regresi Tidak Langsung Variabel <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap Komitmen Perubahan Dimediasi Modal Psikologis Berdasarkan Uji <i>Bootstrapping</i> ..... | 95 |

## DAFTAR GAMBAR

|                                                                                                                                                    |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Gambar 1. Model Komitmen Perubahan .....                                                                                                           | 22 |
| Gambar 2. Dinamika Hubungan <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap<br>Komitmen Perubahan Melalui Modal Psikologis Sebagai Mediator ..... | 47 |
| Gambar 3. Struktur Organisasi Lapas Kelas II B Sleman.....                                                                                         | 64 |
| Gambar 4. Struktur Organisasi Lapas Kelas II A Yogyakarta.....                                                                                     | 66 |
| Gambar 5. Struktur Organisasi Lapas Narkotika Kelas II A Yogyakarta.....                                                                           | 68 |
| Gambar 6. Grafik <i>Descriptive Statistic Hipotetic Score</i> .....                                                                                | 82 |
| Gambar 7. Grafik <i>Descriptive Statistic Empiric Score</i> .....                                                                                  | 82 |
| Gambar 8. Model Hasil Analisis Jalur antar Variabel .....                                                                                          | 89 |

## DAFTAR LAMPIRAN

### A. LAMPIRAN I : SURAT PERIZINAN

|                                                                                                                 |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 1. Surat Perizinan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta .....                                                    | 113 |
| 2. Surat Keterangan Selesai Melakukan Penelitian.....                                                           | 114 |
| 3. Surat Permohonan Penelitian dari Kementrian Hukum dan HAM<br>Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta ..... | 115 |
| 4. Surat Permohonan Ijin Penelitian dari Fakultas Ilmu Sosial Dan<br>Humaniora.....                             | 116 |

### B. LAMPIRAN II : TRY OUT

|                                                                               |     |
|-------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 1. Hasil <i>Professional Judgement Tahap 1</i> .....                          | 117 |
| 2. Hasil <i>Professional Judgement Tahap 2</i> .....                          | 118 |
| 3. Hasil <i>Professional Judgement Tahap 3</i> .....                          | 119 |
| 4. Hasil <i>Professional Judgement Tahap 4</i> .....                          | 110 |
| 5. Susunan <i>Booklate Tahap 1</i> .....                                      | 111 |
| 6. Susunan <i>Booklate Tahap 2</i> .....                                      | 112 |
| 7. Hasil Uji Reliabilitas Skala Komitmen Perubahan .....                      | 113 |
| 8. Hasil Uji Reliabilitas Skala <i>Perceived Organizational Support</i> ..... | 114 |
| 9. Hasil Uji Reliabilitas Skala Modal Psikologis .....                        | 115 |

### C. LAMPIRAN III : PENGAMBILAN DATA

|                                     |     |
|-------------------------------------|-----|
| 1. Hasil Deskriptif Statistik ..... | 116 |
| 2. Uji Linieritas .....             | 118 |
| 3. Uji Hipotesis .....              | 119 |
| a. Persamaan Regresi 1 .....        | 120 |

|                                     |     |
|-------------------------------------|-----|
| b. Persamaan Regresi 2 .....        | 121 |
| c. Output <i>Bootstraping</i> ..... | 122 |



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perubahan organisasi merupakan proses yang tidak dapat dihindarkan sekaligus dianggap sebagai kebutuhan. Berbagai wacana tentang perubahan organisasi yang menjadi konsumsi publik pada dekade ini yaitu tentang bagaimana perubahan konsumen, perubahan pasar tenaga kerja, dan teknologi. Proses globalisasi serta berkembangnya nilai-nilai baru menjadi faktor yang menuntut organisasi untuk selalu siap melakukan adaptasi atau kegagalan sebagai risikonya. Sementara kunci utama yang menentukan sukses tidaknya proses perubahan tersebut terletak pada seluruh individu pada organisasi yang merupakan "*driver*" untuk mencapai tujuan organisasi (Alvesson & Sveningsson, 2016; Caldwell, 2006; Huffington, Cole & Burning, 1997).

Proses perubahan organisasi dilihat sebagai cara untuk mengoptimalkan kinerja guna mencapai organisasi yang ideal. Perubahan organisasi yang sukses bukan hanya tentang proses penyesuaian, tetapi juga tentang pengelolaan yang memadai. Banyak faktor yang perlu dipertimbangkan untuk mencapai proses perubahan yang berhasil diantaranya yaitu penyebab perubahan organisasi, unsur-unsurnya, manajemen, dan faktor yang menyebabkan munculnya resistensi (Alvesson & Sveningsson, 2016).

Burgoyne dan Weir (Kusumaputri, 2015) menambahkan bahwa perubahan organisasi akan menghantarkan pada konsep *learning organization*. Konsep tersebut dianggap mampu meningkatkan kemajuan yang berkelanjutan dan

membuat organisasi menjadi lebih memiliki daya saing, fleksibel, dan responsif. Konteks individu akan menghantarkan pada keberlangsungan individu dalam mengembangkan kapasitasnya untuk menghasilkan karya sesuai yang diinginkan, memunculkan pola pikir yang baru dan individu akan belajar dalam konteks kerjasama.

Kenyataan yang ada, proses perubahan organisasi tidak dapat terlepas dari resiko untuk gagal. Beer dan Nohria (Kusumaputri, 2009) menjelaskan bahwa usaha untuk mengelola program perubahan hanya 30% berhasil. Sementara Cleg dan Walsh (Kusumaputri, 2009) mengungkapkan ketidakefektifan 12 pengembangan organisasi pada 898 perusahaan manufaktur di empat negara. Peristiwa perubahan organisasi biasanya dianggap sebagai peristiwa yang mengarah pada pengalaman stres yang berarti mengancam atau berbahaya.

Temuan lain mengungkapkan bahwa dampak dari upaya perubahan terhadap individu tidak dapat dikesampingkan. Takut, bingung, marah, sedih, depresi dan menarik diri merupakan akibat dari perubahan organisasi terhadap individu yang mengarah pada gangguan yang menyebabkan konflik intrapersonal. Selain itu, perubahan organisasi yang tidak memberikan kepastian psikologis juga dapat mengakibatkan stres dan sinisme yang menunjukkan rendahnya komitmen perubahan pada individu (Kusumaputri, 2015; Lines, 2005; Mdletye, 2012).

Mengingat perubahan organisasi merupakan proses yang tidak dapat dihindarkan dan merupakan suatu kebutuhan maka resiko kegagalannya harus diminimalisir. Herscovitch dan Meyer (2002) berpendapat bahwa komitmen merupakan salah satu faktor penting untuk mensukseskan proses perubahan

organisasi, dimana individu dengan komitmen akan melibatkan dukungan untuk inisiatif perubahan. Komitmen telah diakui sebagai penyatu antara individu dengan tujuan perubahan. Meskipun merupakan faktor yang penting, namun masih sedikit perhatian mengenai pengukuran komitmen dalam konteks perubahan.

Komitmen perubahan merupakan salah satu aspek mikro yang mempengaruhi perubahan organisasi. Aspek mikro ini termasuk peran individu sebagai unsur yang sangat penting dalam menentukan sukses tidaknya suatu perubahan organisasi. Faktor yang paling lazim dari kegagalan perubahan organisasi disebabkan oleh komitmen individu. Perubahan organisasi selalu melibatkan aspek individu yang bekerja dalam suatu organisasi. Aspek tersebut berarti bahwa individu harus mengubah sikap, keyakinan, dan perilakunya. Sehingga organisasi tidak mungkin dapat berubah apabila mengesampingkan faktor individual (Conner, Patterson, 1982; Klein, Sorra, 1996; dalam Herscovitch, & Meyer, 2002; Mdletye, 2012).

Komitmen perubahan merupakan pola pikir (*mindset*) yang melekat pada diri individu yang direalisasikan dengan berperilaku berdasarkan pada upaya untuk mencapai pelaksanaan perubahan yang berhasil. Pola pikir tersebut mencakup keinginan untuk memberikan dukungan terhadap perubahan berdasarkan pada keyakinan bahwa akan ada keuntungan dari dukungan yang diberikan, selanjutnya individu memahami bahwa akan ada kerugian yang terjadi ketika perubahan itu tidak didukungnya, serta adanya rasa kewajiban untuk memberikan dukungan terhadap perubahan (Herscovitch & Meyer, 2002). Lebih

lanjut, dalam penelitiannya yang berjudul *Commitment to Organizational Change: Extension of a Three-Component Model* Herscovitch & Meyer mengungkapkan tiga model dari komitmen perubahan yang diadaptasi dari teori komitmen organisasi yang diungkapkan oleh Meyer dan Allen (1991). Komponen tersebut terdiri dari komitmen afektif perubahan, komitmen berkelanjutan perubahan, dan komitmen normatif perubahan.

Komitmen perubahan menjadi aspek yang sangat penting mengingat keberhasilan implementasi perubahan sering kali mensyaratkan penerimaan dan dukungan para anggota dalam organisasi. Pada kondisi awal perubahan, organisasi sangat memerlukan sikap positif anggota organisasi ke arah perubahan guna mensukseskan perubahan. Sikap positif tersebut dapat ditunjukkan melalui kesediaan untuk mencurahkan usaha dalam intensi perilaku bekerja ke arah keberhasilan perubahan (Kusumaputri, 2015).

Tinggi rendahnya komitmen pada perubahan dapat ditunjukkan melalui resistensi pada perubahan, yaitu *turnover*, sinisme, dan tingkat absensi yang tinggi. Hal tersebut dapat dianalisis secara menyeluruh dengan cara mengetahui sejauh mana penerimaan anggota organisasi terhadap perubahan yang dipengaruhi oleh karakteristik proses perubahan (Oreg, 2006; Berneth, Armenakis, Field & Walker, 2007; dalam Kusumaputri, 2015).

Resistensi dalam bentuk perilaku ditunjukkan dengan perilaku pasif terhadap perubahan organisasi atau secara diam-diam melakukan perilaku yang menghambat perubahan organisasi. Bentuk resistensi kognitif dapat ditunjukkan melalui evaluasi negatif yang diberikan individu terhadap perubahan, sedangkan

secara afektif dapat ditunjukkan melalui munculnya stres, kecemasan dan kemarahan (Giangreco & Peccei, 2005; Oreg, 2006).

Hasil survei dari 1.536 eksekutif yang terlibat dalam proses perubahan menunjukkan bahwa hanya 38% yang berpikir bahwa perubahan tersebut berhasil, dan hanya 30% yang berpendapat bahwa perubahan memiliki kontribusi jangka panjang yang positif (Erwin & Garman, 2010). Fakta tersebut menunjukkan rendahnya komitmen perubahan yang terjadi. Bertentangan dengan aspek komitmen perubahan sebagaimana diungkapkan oleh Kusumaputri Himam, Afiatin, dan Meiyanto (2014) bahwa komitmen perubahan meliputi sejauh mana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan menumbuhkan rasa untuk memperjuangkan tujuan organisasi. Selain itu, individu juga memiliki rasa kewajiban untuk memberikan dukungan pada perubahan berupa keterlibatan aktif dalam mencapai tujuan organisasi.

Rendahnya komitmen perubahan juga terlihat pada kasus yang terjadi di lembaga pemasyarakatan. Hal tersebut dapat dilihat dari pengungkapan Budi Wasesa (Kepala BNN) pada 26 Januari 2016 bahwa sipir dianggap mengabaikan peraturan yang berlaku di lingkungan lembaga pemasyarakatan. Adanya peredaran narkoba di dalam lapas yang tidak terlepas dari peran pegawai lembaga pemasyarakatan. Bandar narkoba bebas menggunakan telepon genggam, laptop, alat pengisap narkoba (<http://www.merdeka.com/peristiwa/kemarahan-budi-waseso-banyak-sipir-terlibat-peredaran-narkoba.html>, diunduh pada 3 Maret 2016 pukul 13.24 WIB).

Fakta lain terkait perilaku *sinisme* atau mengabaikan juga terjadi di lembaga pemasyarakatan di Yogyakarta, yaitu di lapas Wirogunan. Seorang sipir berinisial HF kedapatan menjadi kurir narkoba. HF ditangkap jajaran Ditrenarkoba Polda DIY pada 7 Desember 2015 setelah terbukti menyuruh seorang napi mengantarkan ganja ke sel napi narkoba. HF menjadi kurir dengan imbalan Rp. 100.000,00. Tindakan HF dijerat dengan Undang-Undang No. 35 tahun 2009 (<http://www.radarjogja.co.id/blog/2015/12/08/sipir-wirogunan-jadi-kurir-narkoba/>, diunduh pada 3 Maret 2016 pukul 13.12).

Masih di Yogyakarta, Satnarkoba Polresta Yogyakarta pada 8 Desember 2015 berhasil mengungkap peredaran narkoba yang dikendalikan dari dalam Lembaga Pemasyarakatan. Satnarkoba mengamankan seorang narapidana Lapas Narkotika Kelas 2A Pakem Sleman Yogyakarta berinisial DA, yang ditengarai sebagai bandar narkoba. Kasus tersebut terbongkar, setelah salah seorang kurirnya, IG, ditangkap saat berpesta ganja di wilayah Wirobrajan Yogyakarta. IG juga mengakui, jika selama empat bulan ini, dirinya dibayar DA untuk mengedarkan narkoba ke sejumlah daerah, seperti Semarang, Solo dan Boyolali, dengan imbalan ratusan ribu hingga jutaan rupiah. Tersangka IG akan dituntut pasal 111 dan pasal 112 UU RI nomer 35 tahun 2009 tentang Narkotika, dengan ancaman hukuman maksimal 20 tahun penjara, dan denda Rp 10 milyar (<http://jogjatv.tv/peredaran-narkoba-dikendalikan-dari-lapas/>, diunduh pada 3 Maret 2016 pukul 14.00).

Fakta-fakta di atas menunjukkan adanya sikap rendahnya komitmen perubahan untuk tercapainya tujuan lembaga pemasyarakatan. Sebagaimana

fungsi lembaga pemasyarakatan menurut UU No. 12 Tahun 1995 adalah wadah yang diselenggarakan dalam rangka membentuk Warga Binaan Pemasyarakatan agar menjadi manusia seutuhnya, menyadari kesalahan, memperbaiki diri, dan tidak mengulangi tindak pidana sehingga dapat diterima kembali oleh lingkungan masyarakat, dapat aktif berperan dalam pembangunan, dan dapat hidup secara wajar sebagai warga yang baik dan bertanggung jawab.

Selain itu, kasus di atas juga menunjukkan adanya fakta perilaku mengabaikan (*sinism*) terhadap perubahan organisasi lembaga pemasyarakatan. Mengingat lembaga pemasyarakatan telah melakukan program reformasi birokrasi 2015-2019 dan gerakan anti pungli sejak 2016 dengan beberapa tujuan. Pertama, memberikan pelayanan pemasyarakatan secara maksimal. Kedua, menjamin penyelenggaraan pembinaan dan pengamanan serta untuk meningkatkan kualitas pelayanan secara lebih baik.

Lembaga pemasyarakatan juga melakukan perubahan yang sifatnya mikro dan dilakukan secara *gradual* (bertahap) dan berkelanjutan terkait kompleksitas permasalahan dalam sistem pemasyarakatan. Prinsip berkelanjutan tersebut mencakup terciptanya keterbukaan sistem pemasyarakatan akan masalah yang sedang dihadapi serta keterbukaan terhadap pengawasan dan dukungan eksternal dalam pelaksanaan tugas. Selanjutnya, menciptakan ruang partisipasi yang lebih luas bagi pihak-pihak di luar lembaga pemasyarakatan. Prinsip terakhir meliputi peningkatan akuntabilitas sistem pemasyarakatan, melalui perbaikan dalam pengelolaan keuangan yang telah dianggarkan

([www.djpp.kemenkumham.go.id/arsip/bn/2009/bn5-2009-9.pdf](http://www.djpp.kemenkumham.go.id/arsip/bn/2009/bn5-2009-9.pdf), diunduh pada 22 November 2015).

Banyak faktor yang mempengaruhi komitmen guna mendukung perubahan organisasi yang maksimal, menurut Kusumaputri (2015) faktor-faktornya meliputi kapabilitas organisasi dalam mengimplementasikan perubahan; iklim perubahan; proses partisipasi; dan keterbukaan pada perubahan. Wanberg dan Banas (Kusumaputri, 2015) menambahkan organisasi yang mampu memperlakukan anggotanya dengan adekuat yang muncul dalam kapabilitas organisasi yang dipersepsi positif akan menimbulkan keterbukaan pada perubahan. Sikap adekuat dari organisasi terhadap karyawan dapat berupa dukungan yang diberikan organisasi. Penilaian dukungan yang diberikan dari organisasi terhadap karyawan dari sudut pandang karyawan disebut *Perceived organizational support*. *Perceived organizational support* juga telah diteliti memiliki dampak yang signifikan terhadap komitmen afektif perubahan. *Perceived organizational support* akan meningkatkan komitmen afektif perubahan melalui pemenuhan kebutuhan sosio-emosional dan dukungan sosial, selain itu *perceived organizational support* mampu mengurangi komitmen kontinuan perubahan (Armeli, 1998; Eisenberger, 1986; Shore & Tetrick, 1991; dalam Marique, Stinglhamber, Desmette, Caesen, & Zanet, 2012).

Penelitian mengenai *perceived organizational support* dan implikasinya terhadap perubahan organisasi masih cenderung sedikit dan masih memerlukan penelitian lebih lanjut.

Lebih lanjut, Shore dan Shore (1995) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi mencerminkan sikap karyawan terhadap organisasi, sedangkan *perceived organizational support* mencerminkan persepsi karyawan tentang sikap organisasi terhadap mereka, sehingga munculah norma timbal balik sebagaimana tercermin dalam *social exchange theory*. Teori tersebut menjelaskan bahwa karyawan akan memberikan kontribusinya terhadap organisasi, sebagaimana organisasi memberikan kontribusinya pada karyawan

Dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan akan meningkatkan komitmen afektif perubahan dengan menciptakan rasa wajib untuk peduli dengan kesejahteraan organisasi dan untuk membantu organisasi mencapai tujuan. Lebih lanjut Rhoades (Marique, 2002) mengungkapkan bahwa norma timbal balik akan mendorong karyawan untuk membalas kepedulian organisasi. Penelitian tersebut masih berdasarkan teori komitmen organisasi yang dikemukakan Mayer dan Allen pada tahun 1990, sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui apakah *perceived organizational support* juga memberikan dampak terhadap komitmen perubahan. Mengingat Caetano dan Neves (2009) mengungkapkan bahwa komitmen untuk berubah, khususnya komitmen afektif untuk berubah merupakan variabel kunci untuk memahami dampak perubahan organisasi terhadap sikap dan perilaku karyawan.

Komitmen perubahan yang dikemukakan oleh Herscovitch dan Meyer (2002) terdiri dari dua komponen komitmen organisasi yaitu komitmen afektif dan komitmen normatif yang memiliki pengaruh signifikan terhadap perubahan organisasi, sedangkan komitmen kontinuan tidak memiliki hubungan yang

signifikan terhadap perubahan. Berdasarkan kelemahan dari penelitian sebelumnya, maka hubungan *perceived organizational support* dan komitmen perubahan masih perlu diteliti. Selaian itu, penerapan komitmen perubahan pada budaya kolektif yang mendominasi budaya Asia menjadi dibutuhkan komitmen yang bersifat satu dimensi. Sebagaimana dijelaskan oleh Felfe, Yan, dan Six (Kusumaputri, 2015) bahwa budaya kolektif memiliki hubungan yang kuat dengan komitmen afektif dan komitmen normatif. Individu cenderung mengembangkan hubungan yang dekat dengan organisasi mereka dalam memenuhi kebutuhan emosional dan mencapai keterikatan dengan organisasi.

Kusumaputri (2015) juga menambahkan bahwa orientasi budaya kolektif secara umum lebih mudah menerima norma-norma dan mematuhi aturan nilai-nilai. Individu biasanya lebih kuat dalam mengembangkan hubungan emosional, memuaskan kebutuhan-kebutuhan untuk memiliki dan meningkatkan *self-esteem*, dan merasakan keharusan yang kuat untuk memenuhi tuntutan pihak lain dan menunjukkan kesetiaan. Sehingga penelitian mengenai komitmen perubahan dengan budaya kolektif memerlukan teori yang sesuai.

Konstruk lain yang dianggap penting untuk menunjang perubahan yaitu modal psikologis. Modal psikologis sebagai *higher-order construct* yang terdiri dari harapan, efikasi, optimisme, dan resiliensi telah ditemukan memberikan dampak yang berarti terhadap perubahan organisasi (Avey, Wernsing, Luthans, 2008). Modal psikologis melalui emosi positif akan membantu karyawan untuk menggunakan teknik penyelesaian masalah secara terbuka, serta membantu

menyesuaikan diri dengan perubahan kinerja yang baru (Baumeister, Gailliot, DeWall, & Oaten, dalam Kusumaputri, 2009).

Modal psikologis dipilih karena dilihat sebagai konstruk yang berbeda dari kepribadian. Modal psikologis telah diteliti memiliki perbedaan dengan sifat seperti dimensi kepribadian lima besar (Peterson, 2006; Peterson & Seligman, 2004; Snyder & Lopez, 2002; dalam Kusumaputri 2009). Kepribadian lebih bersifat stabil dan sulit untuk diubah, sementara modal psikologis sangat lunak dan mudah untuk dikembangkan, selain itu modal psikologis merupakan konstruk yang dapat dengan mudah diukur, dikembangkan dan efektif dikelola untuk meningkatkan kinerja karyawan (Luthans & Youssef, 2007; Nelson & Cooper, 2007; Wright, 2003; dalam Avey, Wersning & Luthans, 2008).

Fungsi modal psikologis sebagai mediator didasarkan pada penelitian sebelumnya yang menunjukkan signifikansi yang tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Avey, Wersning dan Luthans (2008) menunjukkan bahwa modal psikologis memberikan dampak positif yang signifikan terhadap perilaku mendukung perubahan organisasi. Modal psikologis mampu mengurangi perilaku menyimpang dan sinisme dalam menghadapi perubahan organisasi yang merupakan indikator rendahnya komitmen perubahan. Modal psikologis yang tinggi menunjukkan kemampuan karyawan untuk lebih memiliki harapan, optimisme dan resiliensi di tempat kerja, terutama dalam menghadapi perubahan.

Penelitian lain juga dilakukan oleh Loyd Beal III (2011) yang berjudul *A Case Study of the U.S. Army Human Resources Command in Army Business Transformation: Measuring Psychological Capital, Resistance to Change, and*

*Organizational Citizenship Behavior to Understand the Role of Positive Organizational Behavior in the Context of Organizational Change* menjelaskan bahwa modal psikologis juga memiliki hubungan negatif dengan resistensi terhadap perubahan.

Penelitian-penelitian tentang modal psikologi di atas menunjukkan fungsi positif modal psikologis guna mendukung perubahan organisasi. Mengingat komitmen merupakan aspek kunci dan faktor mikro yang tidak dapat dikesampingkan dalam menentukan keberhasilan perubahan organisasi (Conner, Patterson, 1982; Klein, Sorra, 1996; dalam Herscovitch, & Meyer, 2002; Mdletye, 2012).

Optimalisasi *perceived organizational support* untuk meningkatkan komitmen perubahan dapat dilakukan dengan dukungan Modal psikologi. Liu, Liu, Xu, Wu, Yang, & Wang. (2012) juga mengungkapkan bahwa semakin baik *perceived organizational support* akan semakin tinggi modal psikologis yang dimiliki karyawan.

Lebih lanjut, penelitian yang dilakukan Hui, Cao, Lou dan He (2015) terhadap 1574 pekerja di China mengungkapkan bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh terhadap modal psikologis. Pekerja yang merasa bahwa organisasi tempatnya bekerja memberikan dukungan terhadap dirinya akan membuat mereka mampu untuk membuat perencanaan kerja yang jelas (*self efficacy*), melakukan berbagai upaya untuk mencapai target (*optimism*), memiliki keyakinan penuh (*hope*) dan menghadapi berbagai resiko kerja dengan cara yang positif (*resilience*).

Berdasarkan permasalahan secara kontekstual yang saat ini berkembang dan telaah serta analisis kelemahan dari penelitian sebelumnya, sehingga penelitian dengan judul *Modal Psikologis sebagai Mediator Perceived Organizational Support* terhadap Komitmen Perubahan perlu dan penting untuk diteliti.

#### **A. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan antara *Perceived Organizational Support* dan Komitmen Perubahan dengan Modal Psikologis sebagai variabel mediator?”

#### **B. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Perceived Organizational Support* dan Komitmen Perubahan dengan Modal Psikologis sebagai variabel mediator pada pegawai Lembaga Pemasyarakatan di Yogyakarta.

#### **C. Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Hasil dari penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat pada keilmuan psikologi pada umumnya dan psikologi industri dan organisasi pada khususnya, mengenai *Perceived Organizational Support*, Modal Psikologis dan Komitmen Perubahan.
- b. Diharapkan penelitian ini mampu menjadi referensi tambahan bagi peneliti yang ingin meneliti lebih dalam tentang komitmen perubahan.

##### **2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi instansi tempat dilakukan penelitian: penelitian ini mampu memberikan masukan yang sifatnya membangun untuk mendukung terselenggaranya perubahan organisasi baik yang bersifat jangka panjang maupun jangka pendek.
- b. Bagi pegawai: saling mendukung di tempat kerja serta memaksimalkan modal psikologis dapat menjadi cara untuk mengurangi ketegangan dan meningkatkan komitmen perubahan organisasi, sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik dan kontribusinya dapat meningkatkan kualitas lembaga pelayan masyarakat.

#### **D. Keaslian Penelitian**

Penelitian dengan judul *Commitment to Organizational Change: Extension of a Three-Component Model* merupakan akar dari munculnya variabel komitmen perubahan. Penelitian tersebut dilakukan oleh Herscovitch dan Meyer (2002). Sampel dalam penelitian ini merupakan perawat dengan total 108 responden. Penelitian ini menjelaskan bahwa hanya komitmen afektif dan komitmen normatif saja yang memiliki korelasi terhadap perubahan.

Penelitian selanjutnya tentang modal psikologis juga pernah dilakukan oleh Jensen dan Luthans (2006) dengan judul *Relationship between Entrepreneur's Psychological Capital and Their Authentic Leadership*. Sampel penelitian tersebut merupakan wirausahawan dengan jumlah 76. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa masing-masing dimensi dari modal psikologis memiliki hubungan positif

yang signifikan terhadap *authentic leadership* pada wirausahawan. Temuan tersebut didukung dengan nilai korelasi masing-masing dimensi adalah  $r = 0.23$  untuk optimisme,  $r = 0.28$  untuk resiliensi,  $r = 0.47$  untuk harapan, dan  $r = 0.48$  untuk keseluruhan modal psikologis.

Penelitian dengan judul *Can Positive Employees Help Positive Organizational Change?: Impact of Psychological Capital and Emotions on Relevant Attitudes and Behaviors* juga pernah dilakukan. Penelitian tersebut dilakukan oleh Avey, Wersning, dan Luthans (2008). Sampel dalam penelitian tersebut merupakan 132 karyawan yang secara sukarela mau mengisi skala. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa modal psikologis memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap *engagement* dengan nilai korelasi  $\beta = 0.429$ , memiliki hubungan negatif yang signifikan terhadap sinisme dengan nilai korelasi  $\beta = -0.401$ , memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap *citizenship* dengan nilai korelasi  $\beta = 0.379$ , serta memiliki hubungan negatif yang signifikan terhadap *deviance* dengan nilai korelasi  $\beta = -0.461$ .

Komitmen perubahan juga pernah diteliti oleh Neves dan Caetano (2009) dengan judul *Commitment to Change: Contributions to Trust in the Supervisor and Work Outcomes*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 221 karyawan dari berbagai organisasi yang telah mengalami perubahan organisasi. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepercayaan terhadap supervisor sepenuhnya memediasi hubungan antara *affective commitment to change* dan *continuance commitment to change* terhadap *performance*, *organizational citizenship behaviors*, dan *turnover* dengan nilai korelasi masing-masing  $z = 3.56$ ;  $p < .01$

untuk *performance*,  $z = 2.73$ ;  $p < .01$  untuk *organizational citizenship behaviors* dan  $z = 3.56$ ;  $p < .01$  untuk *turnover*.

Penelitian berikutnya dilakukan oleh Pazy dan Ganzach (2009) dengan judul *Pay Contingency and the Effects of Perceived Organizational Support on Performance and Commitment*. Sampel dalam penelitian tersebut berjumlah 259, sampel merupakan mahasiswa pascasarjana dari Universitas Tel Aviv. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa *Perceived Organizational Support* memediasi *Perceived Supervisory Support* terhadap komitmen, namun tidak memiliki fungsi mediator terhadap *performance*. *Perceived Organizational Support* memediasi dengan nilai korelasi 0.68.

Penelitian terdahulu dengan judul *The Relationship Between Perceived Organizational Support and Affective Commitment: A Social Identity Perspective*. Penelitian tersebut dilakukan oleh Marique dkk (2012). Sampel dalam penelitian tersebut berjumlah 253 karyawan yang berasal dari perusahaan *engineering* di Belgium. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *organizational identification* menjadi mediator hubungan *Perceived Organizational Support* terhadap komitmen afektif. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai korelasi 0.21.

Penelitian terdahulu tentang modal psikologis juga telah dilakukan. Penelitian dengan judul *Psychological Capital Among University Students: Relationship with Study Engagement and Intrinsic Motivation*. Penelitian tersebut dilakukan oleh Siu, Bakker, dan Jiang (2013). Sampel dalam penelitian tersebut merupakan 103 mahasiswa yang dipilih secara random dari universitas yang ada di Hong Kong. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa modal psikologis

memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap *study engagement* dengan nilai korelasi  $\beta = 0.33$ , selain itu motivasi intrinsik juga menjadi mediator hubungan modal psikologis terhadap *study engagement* dengan nilai korelasi 0.35.

Penelitian selanjutnya yang menggunakan komitmen perubahan dilakukan oleh Kusumaputri dkk (2014) dengan judul *A Model of the Commitment to Change in Higher Education*. Subjek dalam penelitian ini merupakan dosen di universitas Islam yang mengalami proses perubahan organisasi. Penelitian ini menjelaskan bahwa data penelitian didukung dengan data yang empirik. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa 15.1% dari komitmen perubahan dapat dijelaskan atau diprediksi melalui kemampuan, partisipasi organisasi, iklim perubahan dan keterbukaan pikiran untuk berubah. Model dalam penelitian tersebut dapat diterima berdasarkan uji model dengan probabilitas 0.275 ( $> .05$ ), dan nilai CFI 0.991 (mendekati 1), serta nilai RMSEA 0.022 ( $\leq .08$ ).

Penelitian-penelitian di atas adalah beberapa contoh penelitian yang melibatkan variabel komitmen perubahan, *perceived organizational support*, dan modal psikologis. Penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini berbeda dengan penelitian yang sudah pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Letak perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang sudah pernah dilakukan adalah :

1. Perbedaan pada pemilihan variabel yang diangkat oleh peneliti. Pemilihan variabel dalam penelitian ini berbeda dengan penelitian yang pernah ada. Belum pernah ada penelitian yang menghubungkan langsung antara variabel *perceived organizational support* dan komitmen perubahan.

Selain itu peneliti juga menggunakan variabel modal psikologis sebagai variabel mediator hubungan *perceived organizational support* dan komitmen perubahan. Modal psikologis digunakan karena berdasarkan temuan Baumeister, Gailliot, DeWall, & Oaten ( dalam Kusumaputri, 2009 ) akan membantu karyawan untuk menggunakan teknik penyelesaian masalah secara terbuka, serta membantu menyesuaikan diri dengan perubahan kinerja yang baru.

2. Subjek dan lokasi dalam penelitian ini juga berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Populasi dalam penelitian ini merupakan pegawai Lembaga Pemasarakatan yang ada di Yogyakarta. Pemilihan populasi ini berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya, yang banyak dilakukan terhadap mahasiswa, karyawan swasta, perawat dan dokter. Belum pernah dilakukan penelitian tentang komitmen perubahan pada pegawai Lembaga Pemasarakatan baik di Indonesia maupun di luar negeri.
3. Perbedaan alat ukur yang digunakan. Penelitian ini menggunakan alat ukur skala komitmen perubahan yang dibuat sendiri oleh peneliti berdasarkan dari indikator komitmen perubahan yang dikemukakan oleh Kusumaputri dkk, serta alatukur *perceived organizational support* yang juga dibuat sendiri oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek *perceived organizational support* yang dikemukakan oleh Eisenberger (2000). Peneliti juga membuat alat ukur modal psikologis sendiri berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Luthans dkk.

Berdasarkan hasil review dan telaah dari beberapa penelitian sebelumnya terdapat perbedaan yang mendasar terkait dengan topik penelitian, variabel, lokasi, serta alat ukur penelitian yang diangkat oleh peneliti. Penelitian yang akan dilakukan memiliki judul “Modal psikologis sebagai mediator *perceived organizational support* terhadap komitmen perubahan pada pegawai Lembaga Pemasyarakatan di Yogyakarta”. Selain itu juga terdapat perbedaan dengan penelitian sebelumnya juga pada subjek penelitian dan alat ukur yang digunakan oleh peneliti. Berdasarkan hasil telaah terhadap penelitian sebelumnya, penelitian yang akan dilakukan dapat dinyatakan asli.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kontribusi *perceived organizational support* terhadap komitmen perubahan dengan dimediasi modal psikologis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa modal psikologis bukanlah mediator yang tepat yang akan memperkuat hubungan *perceived organizational support* terhadap komitmen perubahan. Hal tersebut berarti bahwa tinggi rendahnya modal psikologis pada pegawai Lembaga Pemasyarakatan di Yogyakarta tidak mempengaruhi komitmen perubahan pegawai. Terdapat pengaruh langsung *perceived organizational support* terhadap komitmen perubahan sebesar 0.384 (taraf signifikansi  $p < 0.05$ ) yang menunjukkan hubungan positif dan signifikan, dan pengaruh tidak langsung sebesar -0.0008 (taraf signifikansi  $p < 0.05$ ) yang berarti menunjukkan hubungan tidak signifikan. Selain itu diketahui bahwa besarnya sumbangan efektif *perceived organizational support* terhadap modal psikologis hanya sebesar 0.2% dan modal psikologis memberikan sumbangan efektif terhadap komitmen perubahan sebesar 17.7%.

### A. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti mengajukan beberapa saran antara lain:

1. Bagi Instansi Terkait (Lembaga Pemasyarakatan di Daerah Istimewa Yogyakarta)

Bagi pihak Lembaga Pemasyarakatan, berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *perceived organizational support* mampu meningkatkan komitmen perubahan pada pegawai. Dengan demikian, pihak Lembaga Pemasyarakatan dan pimpinan sebaiknya perlu memperhatikan dan mempertimbangkan dukungan yang diberikan oleh instansi, dan atasan terhadap pegawai dan bawahan di Lembaga Pemasyarakatan. Mengingat dukungan yang diberikan oleh organisasi dan atasan akan berdampak baik bagi sikap pegawai dalam mendukung perubahan organisasi. Pegawai akan melakukan perilaku timbal balik, yaitu apabila organisasi memberikan sikap yang positif terhadap organisasi maka pegawai juga akan memberikan sikap positif terhadap organisasi, termasuk memiliki komitmen perubahan yang tinggi.

2. Bagi Peneliti selanjutnya

Penelitian tentang komitmen perubahan merupakan tema atau topik yang belum terlalu banyak diteliti di Indonesia sehingga perlu

lebih banyak diteliti dengan mencari variabel yang tepat untuk meningkatkan komitmen perubahan. Mengingat komitmen perubahan merupakan hal yang penting untuk mensukseskan perubahan organisasi. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk lebih menggali teori apabila akan menggunakan variabel modal psikologis, terutama apabila diterapkan sebagai mediator. Mengingat penelitian tentang modal psikologis merupakan teori yang banyak diteliti di Barat, sehingga untuk penelitian di Asia perlu dikaji kembali terutama dalam membuat indikator skala penelitian. Selain itu, peneliti selanjutnya diharapkan untuk tidak membuat item yang terlalu banyak, karena walaupun memiliki reliabilitas yang tinggi ketika *tryout*, penerapan pada subjek penelitian yang sebenarnya akan mengalami kendala, misalnya dikerjakan asal-asalan. Sehingga proses pengisian skala pun perlu diawasi dengan ketat dan tidak bisa memaksa subjek.

## DAFTAR PUSTAKA

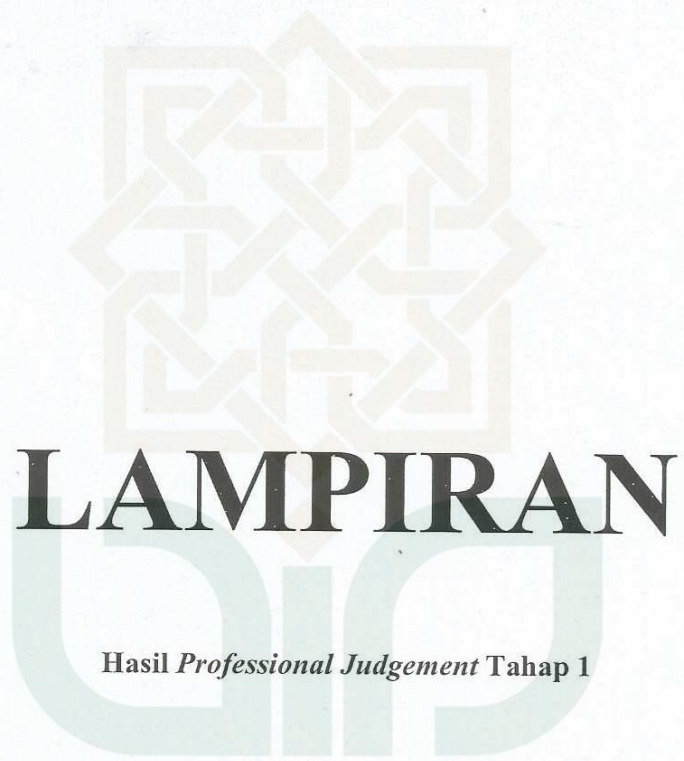
- Alvesson, M., & Stefan, S. (2016). *Changing Organizational Culture: Cultural Change Work in Progress*. New York: Routledge.
- Avey, J. B., Tara S. W., & Fred, L. (2008). Can Positive Employees Help Positive Organizational Change? Impact of Psychological Capital and Emotions on Relevant Attitudes and Behaviors. *Journal of Applied Behavioral Science*. Vol. 44, No. 1, Hal. 48-70.
- Azwar, S. (2010). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2011). *Reliabilitas & Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bateman, T.S., & Organ, D.W. (1983). Job Satisfaction and the goodsoldier: The Relationship between affect and employee "citizenship". *Academy of Management Journal*. Vol. 26. Hal: 587-595.
- Brief, A. P., & Motowidlo, S. J. (1986). Prosocial organizational behaviors. *Academy of Management Review*. Vol. 11, Hal. 710-725.
- Caldwell, R. (2006). *Agency and Change: Rethinking Change Agency in Organizations*. New York: Routledge.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 71, Hal. 500-507.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2000). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86: 42-51.
- Erwin, D. G., & Andrew N. G. (2010). Resistance to Organizational Change: Linking Research and Practice. *Journal of Leadership and Organization Development*. Vol. 31, No. 1,
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19 Edisi V*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Giangreco, A., & Peccei, R. (2005). The nature and antecedents of middle manager resistance to change: evidence from an Italian context. *International Journal of Human Resource Management*. Vol. 16, No. 10, Hal. 12-29.
- Herscovitch, L., & John P. M. (2002). Commitment to Organizational Change: Extension of a Three-Component Model. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 87, No. 3, Hal. 474-487.
- Huffington, C., Carol, C., & Halina, B. (1997). *A Manual Of Organizational Development: The Psychological of Change*. London: The British Psychological Society.

- Hui, Q., Quangsheng, C., Le, L., & Hua, H. (2015). Empirical Research on the Influence of Organizational Support on Psychological Capital. *Journal of Scientific Research*. Vol. 4, Hal. 182-189.
- Jensen, S. M & Fred, L. (2006). Relationship between Entrepreneur's Psychological Capital and Their Authentic Leadership. *Journal of Managerial Issues*. Vol. 18, No. 2. Hal. 254-273.
- Kusumaputri, E. S. (2009). Modal Psikologis dalam Menghadapi Perubahan Organisasi ( Modal Psikologis: Melebihi Modal Sosial dan Manusia. *Jurnal Psikologi*. Vol. 2, No. 3, Hal. 49-68.
- Kusumaputri, E. S., Fathul, H., Tina, A., & IJK Sito, M. (2014). A Model of the Commitment to Change in Higher Education. *Anima, Indonesian Psychological Journal*. Vol. 30, No. 1, Hal. 8-25.
- Kusumaputri, E. S. (2015). *Komitmen pada Perubahan Organisasi*. Yogyakarta: Deepulish.
- Lines, R. (2005). The structure and function of attitudes toward organizational change. *Human Resource Development Review*. Vol. 4, Hal. 8-32.
- Liu, L., Xin, X., Hui, W., Yilong, Y., & Lie, W. (2012). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate-employee relationship performance. *Journal of BMC Public Health*. Hal. Vol. 15, Hal. 15-20
- Loyd, Bell III. (2011). A Case Study of the U.S. Army Human Resources Command in Army Business Transformation: Measuring Psychological Capital, Resistance to Change, and Organizational Citizenship Behavior to Understand the Role of Positive Organizational Behavior in the Context of Organizational Change. *Dissertation*. USA: UMI Dissertation Publishing. Diunduh melalui pnri.go.id.
- Luthans, F. (2002a). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 23, Hal. 695-706.
- Luthans, F., Carolyn, M. Y., & Bruce, J. A. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. Oxford University Press.
- Luthans, F., Carolyn, M. Y., Morgan, B. A. (2015). *Psychological Capital and Beyond*. Oxford University Press.
- Marique, G., Florence, S., Donatienne, D., Gaetane, C., & Fabrice, D. Z. (2002). The Relationship Between Perceived Organizational Support and Affective Commitment: A Social Identity Perspective. *Journal of Group & Organizational Management*. Vol. 38, No. 1.

- Mdletye, A. M., Jos, C., & Wilfred I. U. (2012). The Impact of Transformational Change in the Departement of Correctional Servives of South Africa. *Journal of Business Management*. Vol. 6, No. 50, Hal. 11986-11998.
- Messer, C. O. (2006). Resistance To Change In The Community College: The Influence Of Participation, Open Communication, Perceived Organizational Support, And Organizational Commitment. *Disertation*. University of Oklahoma.
- Neves, P., & Antonio, C. (2009). Commitment to Change: Contributions to Trust in the Supervisor and Work Outcomes. *Journal of Group & Organizations Management*. Vol. 34, No. 623. Hal. 623-642.
- Oreg, S. (2006). Personality, context, and resistance to organizational change. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. Vol. 15 No. 1, Hal. 73-101.
- Pazy, A., & Yoav, G. (2009). Pay Contingency and the Effects of Perceived Organizational and Supervisor Support on Perfomance and Commitment. *Journal of Management*. Vol. 35, No. 4.
- Republik Indonesia. 1995. Undang-Undang No.12 Tahun 1995 tentang Pemasarakatan. Pasal 1 butir 3. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Rhoades, L., Robert, E. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of The Literature. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 87, No. 4, Hal. 698-714.
- Shore, L.M., & Shore, T.H. (1995). Perceived Organizational Support and Organizational Justice. *Journal of Politics, Justice, and Support*. Hal. 149-164.
- Siu, O. L., Arnold, B. B., & Xinhui, J. (2013). Psychological Capital Among University Students: Relationship with Study Engagement and Intrinsic Motivation. *Journal of Happiness Study*. Vol. 15, Hal. 979-994.

## DAFTAR LAMAN

- Rosyadi, D. “Kemarahan Budi Wasesa Banyak Sipir Terlibat Peredaran Narkoba”. 27 Januari 2016. <http://www.merdeka.com/peristiwa/kemarahan-budi-waseso-banyak-sipir-terlibat-peredaran-narkoba.html>, diunduh pada 3 Maret 2016 pukul 13.24 WIB.
- Subardi. “Sipir Wirogunan Terlibat Sebagai Kurir Narkoba”. 7 Desember 2015. <http://www.radarjogja.co.id/blog/2015/12/08/sipir-wirogunan-jadi-kurir-narkoba/>, diunduh pada 3 Maret 2016 pukul 13.12 WIB
- Ahmad, F. “ Peredaran Narkoba Dikendalikan dari Lapas”. 3 Maret 2016. <http://jogjatv.tv/peredaran-narkoba-dikendalikan-dari-lapas/>, diunduh pada 3 Maret 2016 pukul 14.00 WIB.
- PPID Lapas Wirogunan. “ Kepala Devisi Pemasyarakatan Kanwil Kemenkumham DIY Selenggarakan Sosialisasi Pemberantasan Pungli di Lapas Wirogunan”. 27 Oktober 2016. <http://lapaswirogunan.com/kepala-devisi-pemasyarakatan-kanwil-kemenkumham-diy-selenggarakan-sosialisasi-pemberantasan-pungli-di-lapas-wirogunan/>, diunduh pada 28 Juni 2017 pukul 13.00.



# LAMPIRAN

*Hasil Professional Judgement Tahap 1*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA



PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

SEKRETARIAT DAERAH

Kompleks Kepatihan, Danurejan, Telepon (0274) 562811 - 562814 (Hunting)

YOGYAKARTA 55213

SURAT KETERANGAN IJIN

070 /Reg / V/28/11/2016

Membaca Surat : KA BAG. TATA USAHA

Nomor : UIN.02/TU.SH/TL.00/970/2016

Tanggal : 1 NOVEMBER 2016

Perihal : IJIN PENELITIAN / RISET

- Mengingat :
1. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2006 tentang Perizinan bagi Perguruan Tinggi Asing, Lembaga Penelitian dan Pengembangan Asing, Badan Usaha Asing dan Orang Asing dalam Melakukan Kegiatan Penelitian dan Pengembangan di Indonesia;
  2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 20 Tahun 2011 tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
  3. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 37 tahun 2008 tentang Rincian Tugas dan Fungsi Satuan Organisasi di Lingkungan Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah;
  4. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendataan, Pengembangan, Pengkajian dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta.

DIJINKAN untuk melakukan kegiatan survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan kepada:

Nama : DEVI FELINA CAROLIN

NIP/NIM : 12710013

Alamat : FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA , PSIKOLOGI, UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

Judul : MODAL PSIKOLOGIS SEBAGAI MEDIATOR PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP KOMITMEN PERUBAHAN PADA LEMBAGA PEMASYARAKATAN DI YOGYAKARTA

Lokasi : LEMBAGA PERMASYARAKATAN (LAPAS) KELAS II A YOGYAKARTA, LEMBAGA PERMASYARAKATAN (LAPAS) NARKOTIKA KELAS II A YOGYAKARTA LEMBAGA PERMASYARAKATAN (LAPAS) KELAS II B SLEMAN

Waktu : 2 NOVEMBER 2016 s/d 2 FEBRUARI 2017

Dengan Ketentuan

1. Menyerahkan surat keterangan/ijin survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan \*) dari Pemerintah Daerah DIY kepada Bupati/Walikota melalui institusi yang berwenang mengeluarkan ijin dimaksud;
2. Menyerahkan *softcopy* hasil penelitiannya baik kepada Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta melalui Biro Administrasi Pembangunan Setda DIY dalam bentuk *compact disk* (CD) maupun mengunggah (*upload*) melalui website : [adbang.logiaprov.go.id](http://adbang.logiaprov.go.id) dan menyerahkan naskah cetakan asli yang sudah di syahkan dan di buhuhi cap institusi;
3. Ijin ini hanya dipergunakan untuk keperluan ilmiah, dan pemegang ijin wajib mentatati ketentuan yang berlaku di lokasi kegiatan;
4. Ijin penelitian dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat ini kembali sebelum berakhir waktunya setelah mengajukan perpanjangan melalui website : [adbang.logiaprov.go.id](http://adbang.logiaprov.go.id);
5. Ijin yang diberikan dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila pemegang ijin ini tidak memenuhi ketentuan yang berlaku.

Dikeluarkan di Yogyakarta

Pada Tanggal 2 NOVEMBER 2016

An. Sekretaris Daerah

Asisten Perekonomian dan Pengembangan

Ub.

Kepala Biro Administrasi Pembangunan



Tembusan:

- 1 GUBERNUR DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA (SEBAGAI LAPORAN)
- 2 KA. KANWIL KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM DIY
- 3 KA. LEMBAGA PERMASYARAKATAN (LAPAS) KELAS II A YOGYAKARTA
- 4 KA. LEMBAGA PERMASYARAKATAN (LAPAS) NARKOTIKA KELAS II A YOGYAKARTA
- 5 KA. LEMBAGA PERMASYARAKATAN (LAPAS) KELAS II B SLEMAN
- 6 KA BAG. TATA USAHA , UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
- 7 YANG BERSANGKUTAN



KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM REPUBLIK INDONESIA  
KANTOR WILAYAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA  
LEMBAGA PEMASYARAKATAN NARKOTIKA KLAS II A YOGYAKARTA  
Jl. Kaliurang Km. 17 Yogyakarta 55582  
Telepon (0274) 895433 Faksimili (0274) 895422

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : W14.PAS.PAS.2. KP.02.02.02-2175

Yang bertandatangan dibawah ini Kepala Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Klas II A Yogyakarta menerangkan bahwa mahasiswa

Nama : Devi Felina Carolin  
NIM : 12710013  
Mahasiswa : Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Psikologi UIN Sunan  
Kalijaga Yogyakarta

Telah selesai melaksanakan penelitian di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas II A Yogyakarta sesuai dengan Surat Izin Kepala Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia DIY Nomor : W14 - PK.01.08.03-6281 tanggal 9 November 2016, guna menyusun skripsi dengan judul "MODAL PSIKOLOGI SEBAGAI MEDIATOR PERCIEVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP KOMITMEN PERUBAHAN PADA LEMBAGA PERMASYARAKATAN DI YOGYAKARTA". Penelitian dilaksanakan mulai dari tanggal 10 November 2016 sampai dengan tanggal 19 Desember 2016.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 19 Desember 2016  
Kepala,  
Kasi Binadik,  
  
Marjiyanto.  
NIP. 19720715 199103 1 001

**KANTOR WILAYAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

Alamat : Jalan Gedong Kuning 146 Yogyakarta 55171  
 Telepon / Faksimile (0274) 385509 website. [www.kumham-jogja.info](http://www.kumham-jogja.info)

Yogyakarta, 9 November 2016

Nomor : W14. PK. 01.08.03 - 6281  
 Lampiran : -  
 Perihal : Permohonan Ijin Penelitian

Yth. Dekan Kepala Bagian Tata Usaha Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora  
 Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Sehubungan dengan surat Saudara Nomor : UIN.02/TU.SH/TL.00/ 970/ 2016 tanggal 1 November 2016 perihal seperti tersebut di atas, dengan ini disampaikan bahwa kami memberikan ijin kepada :

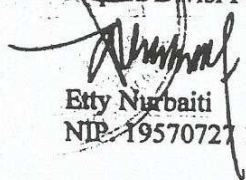
Nama : Devi Felina Carolin  
 Nomor Induk : 12710013  
 Program Prodi : Peradilan Pidana

Melakukan Penelitian di Lembaga Pemasayarakatan Kelas IIA Yogyakarta, Lembaga Pemasayarakatan Narkotika Kelas IIA Yogyakarta dan Lembaga Pemasayarakatan Kelas IIB Sleman sebagai persyaratan Penyusunan skripsi dengan judul " **MODAL PSIKOLOGI SEBAGAI MEDIATOR PERCIEVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP KOMITMEN PERUBAHAN PADA LEMBAGA PEMASYARAKATAN DI YOGYAKARTA** dengan ketentuan :

1. Sebelum melaksanakan kegiatan, agar koordinasi terlebih dahulu dengan Lembaga Pemasayarakatan Kelas IIA Yogyakarta, Lembaga Pemasayarakatan Narkotika Kelas IIA Yogyakarta dan Lembaga Pemasayarakatan Kelas IIB Sleman,
2. Pelaksanaan kegiatan agar mematuhi aturan-aturan yang berlaku di Lembaga Pemasayarakatan Kelas IIA Yogyakarta, Lembaga Pemasayarakatan Narkotika Kelas IIA Yogyakarta dan Lembaga Pemasayarakatan Kelas IIB Sleman,
3. Menyerahkan laporan hasil pelaksanaan Penelitian kepada Kepala Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia D.I. Yogyakarta.

Demikian atas perhatiannya diucapkan terimakasih.

a.n. Kepala Kantor Wilayah  
 Kepala Divisi Pemasayarakatan,

  
 Etty Nurbaiti  
 NIP. 19570721 198102 2 004

**Tembusan Yth. :**

1. Kepala Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM D.I. Yogyakarta (sebagai laporan);
2. Kepala Lembaga Pemasayarakatan Kelas IIA Yogyakarta,
- 3. Kepala Lembaga Pemasayarakatan Narkotika Kelas IIA Yogyakarta,
4. Kepala Lembaga Pemasayarakatan Kelas IIB Sleman.



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA

JL. Marsda Adisucipto Telp. (0274)585300; Fax. (0274)519571 Yogyakarta 55281

Nomor : UIN.02/TU.SH/TL.00/ 970/2016  
Lamp. : 1 exp. Proposal Penelitian  
Perihal : Permohonan Izin Penelitian.

Yogyakarta, 1 Nopember 2016

Kepada Yth.  
Kepala Kantor Kantor Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia  
Wilayah Yogyakarta  
Jl. Gedong Kuning No. 146 Rejowinangun Kotagede  
Yogyakarta

*Assalamu'alaikum wr. wb.*

Bersama ini kami sampaikan bahwa, dalam rangka penyusunan skripsi Mahasiswa tersebut dibawah ini :

Nama : Devi Felina Carolin  
No. Induk : 12710013  
Semester : IX / 2016/2017  
Prodi : Psikologi  
Alamat : Jl. Timoho GK IV/930 C Baciro Gondokusuman Yogyakarta  
Judul Skripsi :

**MODAL PSIKOLOGIS SEBAGAI MEDIATOR PERCIEVED  
ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP KOMITMEN PERUBAHAN  
PADA LEMBAGA PEMASYARAKATAN DI YOGYAKARTA**

Kami mengharap kiranya Bapak memberikan izin kepada mahasiswa tersebut untuk mengadakan penelitian di : Lapas Kelas II A dan Lapas Kelas II A Narkotika Yk  
Metode pengumpulan data : Kuantitatif/Menyebar Angket atau Skala  
Waktu penelitian : Oktober s.d Nopember 2016

Kemudian atas perkenannya kami sampaikan terima kasih.

*Wassalamualaikum wr. wb.*



Dra. Budhi Susilowati, M.A.  
NIP. 196204251991032003

Tembusan :

1. Dekan (sebagai laporan)
2. Kepala Lapas Kelas II A Yogyakarta
- ③ Kepala Lapas Narkotika Kelas II A Yogyakarta
4. Kepala Lapas Kelas II B Sleman
5. Ketua Prodi Psikologi
6. Mahasiswa yang bersangkutan
7. Arsip

# Butir Aitem

## 1. Skala Komitmen Perubahan

Komitmen perubahan adalah pola pikir (*mindset*) yang melekat pada diri individu untuk mengarahkan perilakunya pada implementasi yang akan mendukung tercapainya keberhasilan dalam perubahan. Indikator dari komitmen perubahan adalah sebagai berikut: 1) Bangga terlibat dalam perencanaan program kerja, 2) Merasa bahagia dalam melakukan perubahan, 3) adanya kesesuaian antara nilai-nilai individu dan nilai perubahan, 4) Merasa wajib untuk mensukseskan visi dan misi baru organisasi, 5) Merasa wajib untuk mengetahui hasil evaluasi pelaksanaan perubahan, 6) Melaksanakan tugas sesuai dengan peran dalam mendukung perubahan.

| No. | Aspek               | Definisi                                                                                                        | Indikator                                                               | Favorabel                                                                                                                                                                         | Unfavorabel                                                                                                                                                                                 | Komentar/Penilaian |
|-----|---------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| 1.  | Mencintai Perubahan | Individu yang mencintai perubahan organisasi akan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi tempatnya bekerja. | 1. Bangga terlibat dalam perencanaan program kerja.                     | 1. Saya merasa bangga apabila dilibatkan dalam proses perencanaan perubahan organisasi.<br>2. Saya merasa bangga apabila dipercaya untuk memberikan ide guna kemajuan organisasi. | 1. Saya merasa keberatan apabila diminintai ide untuk merencanakan perubahan, karena diluar jobdesk saya.<br>2. Perencanaan perubahan organisasi merupakan hal di luar tanggung jawab saya. |                    |
|     |                     |                                                                                                                 | 2. Meningkatkan keterampilan kerja untuk menyesuaikan dengan perubahan. | 1. Saya selalu belajar untuk meningkatkan keterampilan saya.                                                                                                                      | 1. Perubahan organisasi tidak membuat saya perlu untuk belajar lebih.                                                                                                                       |                    |

|    |                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                        |  |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|    |                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                        | <p>2. Saya tidak ingin tertinggal dalam mengikuti perubahan organisasi.</p> <p>1. Perubahan organisasi akan berdampak positif terhadap diri saya dan organisasi.</p> <p>2. Saya merasa bahagia dalam melaksanakan perubahan organisasi.</p> | <p>2. Saya sudah memiliki keterampilan kerja yang cukup dan tidak perlu dikembangkan lagi.</p> <p>1. Saya merasa perubahan organisasi hanya akan mengganggu kinerja saya.</p> <p>2. Saya kurang menyetujui proses perubahan organisasi.</p>                            |  |
|    |                                                                                                                                                                                                                                                   | <p>3. Merasa bahagia dalam melakukan perubahan.</p>                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                        |  |
|    |                                                                                                                                                                                                                                                   | <p>4. Adanya kesesuaian nilai-nilai individu dan nilai-nilai perubahan.</p>                                                                            | <p>1. Nilai-nilai organisasi memiliki kesesuaian dengan nilai-nilai yang saya yakini secara pribadi.</p> <p>2. Saya merasa memiliki tujuan yang sama dengan organisasi saya.</p>                                                            | <p>1. Ada ketidaksesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai pribadi yang saya yakini.</p> <p>2. Saya merasa kurang sesuai dengan visi dan misi organisasi saya yang baru.</p>                                                                           |  |
|    | <p>Individu dengan komitmen perubahan akan mencurahkan kontribusinya untuk mencapai organisasi. Kontribusi tersebut dituangkan melalui cara berpikir yang kreatif dan terlibat aktif dalam organisasi untuk memperjuangkan tujuan organisasi.</p> | <p>1. Merasa wajib untuk melaksanakan visi dan misi baru organisasi.</p> <p>2. Merasa wajib untuk mengetahui hasil evaluasi pelaksanaan perubahan.</p> | <p>1. Tercapainya visi dan misi merupakan tanggung jawab saya.</p> <p>2. Saya memiliki kewajiban untuk mendukung proses perubahan organisasi.</p> <p>1. Saya merasa perlu untuk mengetahui sejauhmana proses perubahan berlangsung.</p>     | <p>1. Tercapainya visi dan misi organisasi merupakan hal di luar tanggung jawab saya.</p> <p>2. saya tidak sepenuhnya mengetahui sejauh mana tercapainya visi dan misi organisasi saya.</p> <p>1. Evaluasi proses perubahan cukup diketahui oleh atasan saya saja.</p> |  |
| 2. | <p>Merasa wajib untuk mendukung proses perubahan.</p>                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                        |  |

|  |  |                                                                             |                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                        |  |
|--|--|-----------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|  |  |                                                                             | <p>2. Penting bagi saya untuk mengetahui kendala dan keberhasilan proses perubahan organisasi.</p>                                                                               | <p>2. Saya merasa tidak perlu untuk mengetahui kendala yang terjadi saat perubahan organisasi berlangsung.</p>                                                                         |  |
|  |  | <p>3. Melaksanakan tugas sesuai dengan peran dalam mendukung perubahan.</p> | <p>1. Saya melaksanakan tugas kerja saya dengan maksimal guna mendukung perubahan organisasi.</p> <p>2. Semua kinerja saya semata-mata untuk mendukung perubahan organisasi.</p> | <p>1. Saya bekerja hanya berdasarkan atas apa yang menurut saya perlu dikerjakan.</p> <p>2. Pekerjaan yang saya lakukan tidak memiliki peran untuk mendukung perubahan organisasi.</p> |  |

Respon : SS (Sangat Sesuai)

S (Sesuai)

TS (Tidak Sesuai)

STS (Sangat Tidak Sesuai)

## Butir Aitem

### 2. Modal Psikologis

Modal Psikologis adalah keadaan psikologis yang positif dari individu yang ditandai dengan (1) kepercayaan diri (*self-efficacy*) untuk mengambil dan menempatkan usaha yang diperlukan untuk berhasil dalam tugas yang menantang; (2) membuat atribusi positif (*optimisme*) tentang kesuksesan hidup di masa sekarang dan masa depan; (3) tekun mewujudkan tujuan dan mengarahkan segenap upaya yang diperlukan (*hope*) demi keberhasilan tujuan; (4) bertahan dan bangkit kembali (*resilience*) ketika menemui masalah dan kesulitan untuk mencapai keberhasilan (Luthans, Youssef & Avolio, 2007).

| No. | Komponen      | Definisi                                                                                                                                                                                                                | Indikator                                                 | Favorabel                                                                                            | Unfavorabel                                                                      | Penilaian/Komentar |
|-----|---------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| 1   | Self Efficacy | Keyakinan yang dimiliki individu mengenai kemampuannya untuk mengerjakan motivasi, sumber daya kognitif, dan mengatur tindakan yang diperlukan untuk berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu dalam konteks tertentu. | 1. Menetapkan tujuan yang tinggi terhadap diri sendiri    | 1. Saya memiliki tujuan yang tinggi terhadap diri saya. 4                                            | 1. Tujuan yang saya tetapkan merupakan hal yang dapat saya capai dengan mudah. 7 |                    |
|     |               |                                                                                                                                                                                                                         | 2. Menerima dan berkembang tantangan.                     | 2. Saya menetapkan tujuan yang tinggi terhadap diri sendiri untuk mengetahui batas kemampuan saya. 1 | 2. Saya menyukai zona nyaman. 5                                                  |                    |
|     |               |                                                                                                                                                                                                                         |                                                           | 1. Tantangan hidup selalu membuat saya berkembang dengan positif. 3                                  | 1. Tantangan hidup seringkali membuat saya terhambat. 10                         |                    |
|     |               |                                                                                                                                                                                                                         |                                                           | 2. Tantangan hidup merupakan hal mutlak yang harus saya terima dengan baik. 10                       | 2. Saya merasa bahwa cobaan hidup saya terlalu berat. 8                          |                    |
|     |               |                                                                                                                                                                                                                         | 3. Sangat memotivasi diri.                                | 1. Saya mampu memotivasi diri saya sendiri. 6                                                        | 1. Saya merasa tidak mampu untuk memotivasi diri saya sendiri. 13                |                    |
|     |               |                                                                                                                                                                                                                         |                                                           | 2. Saya sangat yakin dengan kemampuan saya. 14                                                       | 2. Saya merasa membutuhkan orang lain untuk memotivasi diri. 17                  |                    |
|     |               |                                                                                                                                                                                                                         | 4. Melakukan usaha yang diperlukan untuk mencapai tujuan. | 1. Saya melakukan usaha yang maksimal untuk mencapai tujuan saya. 19                                 | 1. Saya merasa itu bukan kemampuan terbaik saya. 18                              |                    |

|   |          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                 |
|---|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   |          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                      | 2. Saya akan melakukan apapun untuk mencapai tujuan yang telah saya tetapkan. 17                                                                                                                     | 2. Saya hanya melakukan hal-hal yang sekiranya dapat dilakukan dengan mudah. 17                                                                 |                                                                                                                                                 |
|   |          | 5. Mampu bertahan dalam rintangan.                                                                                                                                                                                                                                                                                | 1. Saya tidak pernah menyerah pada tantangan hidup.<br>2. Tantangan adalah hal yang menarik. 21                                                                                                                      | 1. Saya merasa putus asa.<br>2. Saya tidak menyukai tantangan. 21                                                                                                                                    | 1. Saya merasa putus asa.<br>2. Saya tidak menyukai tantangan. 21                                                                               |                                                                                                                                                 |
|   |          | 1. Individu memiliki kemauan untuk melaksanakan tugas atau tujuan spesifik.<br><br>Harapan didefinisikan sebagai keadaan motivasi positif yang didasarkan pada interaksi makna antara kesuksesan, tujuan yang diarahkan pada energi (agensi) dan perencanaan untuk menselaraskan dengan tujuan (alur pencapaian). | 1. Saya sangat senang apabila diberi wewenang untuk melakukan tugas tertentu. Sangat bersyukur karena yg diberikan<br>2. Saya merasa bangga apabila diberi tanggung jawab.                                           | 1. Saya merasa keberatan apabila dibebankan tanggung jawab tertentu.<br>2. Saya merasa kecewa apabila diberi tanggung jawab.                                                                         | 1. Saya merasa keberatan apabila dibebankan tanggung jawab tertentu.<br>2. Saya merasa kecewa apabila diberi tanggung jawab.                    |                                                                                                                                                 |
| 2 | Hope     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 2. Melakukan berbagai upaya untuk mencapai tujuan.                                                                                                                                                                   | 1. Saya mencoba berbagai upaya untuk mencapai tujuan hidup saya.<br>2. Tujuan saya hanya dapat tercapai apabila saya benar-benar berusaha mencapainya.                                               | 1. Saya belum melakukan hal-hal semampu saya. Setelah kemampuan<br>2. Saya tidak ingin begitu ambisius terhadap tujuan saya.                    | 1. Saya merasa tidak dapat menyelesaikan dengan baik pada hal-hal yang terjadi.<br>2. Saya merasa segala hal yang terjadi tidak adil bagi saya. |
| 3 | Optimism | Emosi positif bersifat relatif stabil, dan menyeluruh terkait dengan kejadian-kejadian positif seperti tujuan untuk berprestasi.                                                                                                                                                                                  | 1. Memiliki cara berpikir positif tentang kondisi saat ini, masa depan dan masa lalu.<br>2. Memiliki alasan dan atribut terhadap peristiwa positif atau negatif yang terjadi di masa lalu, masa depan, dan saat ini. | 1. Segala yang terjadi di masa lalu, saat ini, dan yang akan datang merupakan pembelajaran yang positif bagi hidup.<br>2. Segala yang hadir dalam hidup saya merupakan ketentuan Tuhan yang terbaik. | 1. Saya merasa tidak dapat menyelesaikan dengan baik pada hal-hal yang terjadi.<br>2. Saya merasa segala hal yang terjadi tidak adil bagi saya. | 1. Saya merasa memiliki kehidupan yang kacau.<br>2. Saya merasa memiliki kehidupan yang kacau.                                                  |

|   |            |                                                                                                                                                                                             |                                                             |                                                                                             |                                                                                    |                                                                      |
|---|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|
|   |            |                                                                                                                                                                                             |                                                             | 2. Saya menerima dengan <u>baik</u> semua peristiwa yang terjadi dalam hidup saya.          | 2. Saya belum sepenuhnya menerima peristiwa negatif yang terjadi dalam hidup saya. | Saya merasa bahwa peristiwa negatif ini akan lebih positif lagi.     |
|   |            | 1. Mengatasi masalah dengan cara yang adekuat.                                                                                                                                              | 1. Saya selalu memecahkan masalah dengan cara yang positif. | 1. Saya merasa tertantang untuk menjadi lebih baik melalui kesulitan-kesulitan yang datang. | 1. Tidak selalu hal positif yang saya gunakan untuk menyelesaikan masalah.         | Saya merasa bangga karena saya telah berhasil menyelesaikan masalah. |
|   |            | Kapasitas positif psikologi untuk memantul kembali (bangkit) dari keterpurukan, konflik, kegagalan, ketidakpastian, atau bahkan perubahan positif, kemajuan dan peningkatan tanggung jawab. | 2. Kesulitan sebagai proses untuk menjadi lebih baik.       | 2. Kesulitan membuat saya semakin matang.                                                   | 2. Saya merasa jenuh karena yg di berikan tugas yg sulit dan banyak.               | Sangat bangga diri karena telah berhasil menyelesaikan masalah.      |
| 4 | Resilience |                                                                                                                                                                                             |                                                             |                                                                                             |                                                                                    | Proses belajar kembali dari kegagalan.                               |

Kesulitan yg dihadapi  
dari masalah yang dihadapi  
yang dihadapi  
yang dihadapi

Respon : SS (Sangat Sesuai)

S (Sesuai)

TS (Tidak Sesuai)

STS (Sangat Tidak Sesuai)

### Butir Aitem

#### 3. *Perceived Organizational Support*

*Perceived organizational support* adalah persepsi yang menyeluruh dari karyawan tentang sejauhmana organisasi tempatnya bekerja menghargai dan peduli akan kontribusi karyawan dalam pekerjaan dan kesejahteraan (*well being*) karyawan. Indikator *perceived organizational support* meliputi: 1) Kontribusi dihargai organisasi, 2) Usaha ekstra dihargai organisasi, 3) Organisasi memperhatikan keluhan karyawan, 4) Organisasi peduli akan kesejahteraan karyawan, 5) Organisasi memberi tahu apabila pekerjaan tidak dikerjakan dengan baik, 6) Organisasi peduli akan kepuasan kerja karyawan, 7) Organisasi menunjukkan sikap perhatian yang besar terhadap karyawan, 8) Organisasi bangga atas keberhasilan karyawan (Rhoades & Eisenberger, 2002).

| No. | Indikator                         | Favorabel                                                                                                                                                                                                                                                                              | Unifavorabel                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Komentar/Penilaian |
|-----|-----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| 1   | Kontribusi dihargai organisasi.   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Setiap hasil kerja saya selalu dihargai organisasi.</li> <li>2. Atasan memberikan saya pujian saat menyelesaikan tugas.</li> <li>3. Ada penilaian kerja dan penghargaan bagi karyawan.</li> <li>1. Ada uang lembur bagi karyawan.</li> </ol> | <p><i>Kurangnya.</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organisasi kurang memperhatikan bagaimana saya bekerja.</li> <li>2. Saya merasa tidak dihargai dalam bekerja.</li> <li>3. Tidak ada penghargaan khusus bagi karyawan.</li> <li>1. Tidak ada tambahan gaji di luar jam kerja organisasi. <i>Kantor</i></li> </ol> |                    |
| 2   | Usaha ekstra dihargai organisasi. | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Terdapat peluang promosi yang besar bagi karyawan berprestasi.</li> <li>3. Ada penghargaan bagi karyawan teladan.</li> <li>1. Saya merasa keluhan saya diperhatikan oleh organisasi. <i>kurang</i></li> </ol>                                | <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Promosi merupakan hal yang sangat sulit didapatkan.</li> <li>3. Tidak ada penghargaan khusus bagi karyawan berprestasi.</li> <li>1. Organisasi sering kali mengabaikan keluhan saya. <i>tidak pernah</i></li> </ol>                                                                       |                    |
| 3   | Keluhan diperhatikan.             | <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Organisasi memberikan fasilitas bagi saya untuk menyampaikan keluhan.</li> </ol>                                                                                                                                                             | <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Saya bingung bagaimana cara menyampaikan keluhan di organisasi saya.</li> </ol>                                                                                                                                                                                                           |                    |

|   |                                                                       |                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                     |                                                                                 |
|---|-----------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
|   |                                                                       | 3. Karyawan diperbolehkan membuat kritik bagi organisasi.                                                                                                                                                   | 3. Organisasi jarang meminta saran pada karyawan.                                                                                                                                                   |                                                                                 |
| 4 | Organisasi peduli akan kesejahteraan karyawan.                        | 1. Organisasi memberikan asuransi kesehatan bagi karyawan.<br>2. Ada asuransi jaminan masa tua dari organisasi.<br>3. Organisasi sering mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kerja karyawan.             | 1. Organisasi tidak memfasilitasi asuransi kesehatan bagi anggota organisasi.<br>2. Tidak ada asuransi jaminan hari tua bagi karyawan.<br>3. Pelatihan kerja hanya ditujukan bagi karyawan baru.    |                                                                                 |
| 5 | Organisasi memberitahu apabila pekerjaan tidak dilakukan dengan baik. | 1. Ada evaluasi kinerja rutin dari organisasi.<br>2. Organisasi memberikan pengarahannya apabila saya melakukan kesalahan dalam bekerja.<br>3. Organisasi sering memberikan kritik dan saran bagi karyawan. | 1. Tidak ada evaluasi kinerja rutin dari organisasi.<br>2. Saya merasa kurang diarahkan ketika saya melakukan kesalahan.<br>3. Organisasi kadang memberi sanksi tanpa saya tahu apa kesalahan saya. |                                                                                 |
| 6 | Organisasi peduli akan kepuasan karyawan.                             | 1. Organisasi memberikan perhatian terhadap kepuasan kerja saya.<br>2. Organisasi memberikan fasilitas yang menunjang kepuasan kerja saya.<br>3. Organisasi peduli tentang kenyamanan saya dalam bekerja.   | 1. Kepuasan kerja saya tidak begitu diperhatikan organisasi.<br>2. Tidak ada fasilitas yang menunjang kepuasan kerja.<br>3. Hak-hak karyawan kurang begitu diperhatikan.                            | 2 Hg keporan kerja.<br>1. Organisasi tidak pernah menengok karyawan yang sakit. |
| 7 | Organisasi menunjukkan sikap perhatian yang besar terhadap karyawan.  | 1. Apabila ada anggota yang sakit, organisasi memberikan perhatian khusus.<br>2. Organisasi memberikan perhatian terhadap kondisi keluarga saya.                                                            | 1. Organisasi tidak pernah menengok karyawan yang sakit.<br>2. Organisasi tidak pernah menanyakan keadaan keluarga saya.                                                                            |                                                                                 |

|  |                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |  |
|--|------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|  | Organisasi bangga atas kinerja karyawan. | <p>3. Organisasi memiliki agenda <i>family gathering</i>.</p> <p>1. Saya merasa bahwa organisasi bangga terhadap kinerja saya.</p> <p>2. Organisasi memberikan apresiasi dan penghargaan terhadap kinerja.</p> <p>3. Organisasi sering memberikan pujian terhadap kinerja karyawan.</p> | <p>3. Tidak ada fasilitas kesehatan di tempat kerja.</p> <p>1. Saya merasa bahwa saya tidak pernah dibanggakan oleh organisasi.</p> <p>2. Tidak ada apresiasi <del>dan penghargaan</del> khusus bagi anggota yang bekerja dengan baik.</p> <p>3. Karyawan sering dianggap mengecewakan oleh organisasi.</p> |  |
|--|------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

Respon :SS (Sangat Sesuai)

S (Sesuai)

TS (Tidak Sesuai)

STS (Sangat Tidak Sesuai)

Pada kesempatan ini saya yang bernama Devi Felina Carolis adalah seorang WPU Dan institute Psikologi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sedang melakukan sebuah penelitian dan dalam rangka penyusunan skripsi.

Pada kesempatan ini saya yang bernama Devil Elaina Carolin adalah seorang Uti Huu desa.  
 dari Dan- Kalaga Yogyakarta sedang melakukan sebuah penelitian desa.  
Industri Psikologi UIN Sunan Kalaga Yogyakarta sedang melakukan sebuah penelitian desa.  
 dalam rangka penyusunan skripsi. Untuk melengkapi data penelitian yang saya lakukan saya  
 meminta bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi skala penelitian berikut ini.

Skala ini terdiri dari beberapa pernyataan yang harus Bapak/Ibu isi. Bapak/Ibu dimohon untuk memilih satu diantara empat pilihan jawaban yang telah disediakan di samping kanan pernyataan. Berikan jawaban yang benar-benar sesuai dengan diri Bapak/Ibu sekarang, ~~bukan jawaban yang benar seharusnya~~. Setiap jawaban yang Bapak/Ibu berikan tidak ada yang salah atau benar, pantas atau tidak pantas, baik atau tidak baik. Jawaban apapun yang Bapak/Ibu berikan tidak mempengaruhi penilaian atau kinerja Bapak/Ibu di tempat kerja, dan jaminan kerahasiaan oleh peneliti. Selain itu, identitas Bapak/Ibu juga dijamin kerahasiaannya oleh peneliti.

Jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan sangat membantu penelitian ini. Oleh karena itu saya harapkan Bapak/Ibu mengerjakan skala ini dengan jujur dan serius. Selaku peneliti, saya mengucapkan terima kasih banyak atas bantuan Bapak/Ibu berikan melalui kesediaan untuk mengisi skala ini.

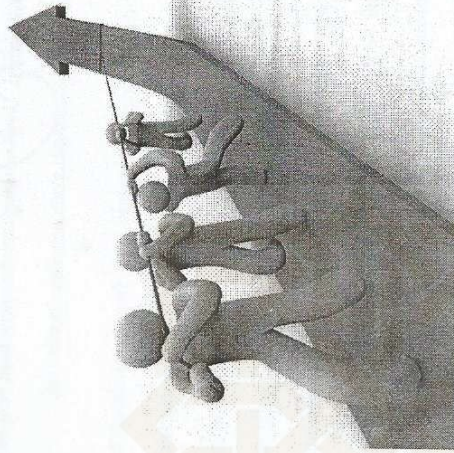
untuk mengisi skala ini.

Si kemasyarakatan  
kepercayaan masyarakat  
set sand  
masyarakat

Sebelum

~~Penciliti~~ *Team. penciliti*  
Dev. ~~Polina~~ Carolin

**SKALA PENELITIAN**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA**

**YOGYAKARTA**

**2016**



**STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

SS : Sangat Sesuai

S : Sesuai

TS : Tidak Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

## IDENTITAS DIRI

Nama (Boleh Inisial) : Status Pegawai :  
Jenis Kelamin : L/P\* Usia :  
Pendidikan Terakhir : Agama :  
Lama Bekerja : Status Perkawinan :

\*Ket: Lingkari salah Satu

## PETUNJUK PENGISIAN

Berikut ini adalah sejumlah pernyataan dan pada setiap pernyataan terdapat empat jawaban. Berikan tanda centang (✓) pada kotak jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai dengan keadaan, perasaan dan pikiran Bapak/Ibu yang sebenarnya dengan cara memilih:

SS : Apabila Bapak/Ibu Merasa Sangat Sesuai Dengan Pernyataan Tersebut  
S : Apabila Bapak/Ibu Merasa Sesuai Dengan Pernyataan Tersebut  
TS : Apabila Bapak/Ibu Merasa Tidak Sesuai Dengan Pernyataan Tersebut  
STS : Apabila Bapak/Ibu Merasa Sangat Tidak Sesuai Dengan Pernyataan Tersebut

Jika Bapak/Ibu ingin memperbaiki jawaban, Bapak/Ibu cukup membuat tanda sama dengan ( = ) di tengah-tengah tanda centang dan memberikan tandan centang pada jawaban yang baru.

Pada pernyataan ini tidak ada jawaban salah atau benar, baik atau buruk. Kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu dijamin oleh etika akademik penelitian dan sepenuhnya menjadi tanggung jawab peneliti. Mohon periksa kembali jawaban Bapak/Ibu pastikan tidak ada pernyataan yang terlewatkan.



© SELAMAT MENGERJAKAN ©

| NO. | Pernyataan                                                                      | Respon |   |    |     |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------|--------|---|----|-----|
|     |                                                                                 | SS     | S | TS | STS |
| 38  | Saya hanya melakukan hal-hal sebatas kemampuan.                                 |        |   |    |     |
| 39  | Saya belum sepenuhnya menerima peristiwa negatif yang terjadi dalam hidup saya. |        |   |    |     |
| 40  | Sulit bangkit dari keterpurukan.                                                |        |   |    |     |
| 41  | Tidak selalu hal positif yang saya gunakan untuk menyelesaikan masalah.         |        |   |    |     |
| 42  | Proses belajar bermula dari ketidakpastian.                                     |        |   |    |     |
| 43  | Sesuatu yang tidak pasti merupakan hal yang melelahkan.                         |        |   |    |     |
| 44  | Saya banyak belajar dari masalah yang saya hadapi.                              |        |   |    |     |

Terima kasih Bapak/Ibu telah menyelesaikan rangkaian skala ini, mohon cek kembali jawaban Bapak/Ibu. Pastikan tidak ada pernyataan yang terlewat

atau pun jawaban ganda

☺ ☺ ☺

# SKALA I

SS : Sangat Sesuai

S : Sesuai

TS : Tidak Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

| NO. | Pernyataan                                                                                     | Respon |   |    |     |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|---|----|-----|
|     |                                                                                                | SS     | S | TS | STS |
| 1   | Saya ikut berperan dalam perencanaan program kerja organisasi.                                 |        |   |    |     |
| 2   | Saya tidak ingin tertinggal dalam mengikuti perubahan organisasi.                              |        |   |    |     |
| 3   | Perencanaan program organisasi merupakan tugas atasan saya.                                    |        |   |    |     |
| 4   | Perubahan organisasi membawa dampak positif bagi saya.                                         |        |   |    |     |
| 5   | Saya merasa bangga saat dipercaya untuk memberikan ide bagi organisasi.                        |        |   |    |     |
| 6   | Perencanaan perubahan organisasi merupakan hal di luar tanggung jawab saya.                    |        |   |    |     |
| 7   | Nilai-nilai organisasi memiliki kesesuaian dengan nilai-nilai yang saya yakini secara pribadi. |        |   |    |     |
| 8   | Ada tugas kerja yang belum dapat saya selesaikan dengan maksimal.                              |        |   |    |     |
| 9   | Saya kurang menyetujui proses perubahan organisasi.                                            |        |   |    |     |
| 10  | Tercapainya visi dan misi organisasi merupakan tanggung jawab saya.                            |        |   |    |     |

SS : Sangat Sesuai

S : Sesuai

TS : Tidak Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

| NO. | Pernyataan                                                                  | Respon |   |    |     |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------|--------|---|----|-----|
|     |                                                                             | SS     | S | TS | STS |
| 26  | Saya tidak ingin begitu ambisius terhadap tujuan saya.                      |        |   |    |     |
| 27  | Segala peristiwa yang saya alami merupakan pembelajaran hidup yang positif. |        |   |    |     |
| 28  | Saya merasa segala hal yang terjadi tidak adil bagi saya.                   |        |   |    |     |
| 29  | Saya memahami suatu peristiwa pasti ada sisi positif dan negatif.           |        |   |    |     |
| 30  | Saya memecahkan masalah sesuai dengan sumber masalah.                       |        |   |    |     |
| 31  | Kesulitan yang dihadapi menjadi hambatan untuk berkembang.                  |        |   |    |     |
| 32  | Kesulitan-kesulitan yang dihadapi membuat diri menjadi lebih dewasa.        |        |   |    |     |
| 33  | Tujuan saya dapat tercapai apabila saya sungguh-sungguh berusaha.           |        |   |    |     |
| 34  | Saya bersedia apabila diberi wewenang untuk melakukan tugas tertentu.       |        |   |    |     |
| 35  | Saya menyukai zona nyaman.                                                  |        |   |    |     |
| 36  | Tantangan hidup seringkali membuat saya terhambat.                          |        |   |    |     |
| 37  | Saya merasa membutuhkan orang lain untuk memotivasi diri.                   |        |   |    |     |

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

| NO. | Pernyataan                                                                                      | Respon |   |    |     |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|---|----|-----|
|     |                                                                                                 | SS     | S | TS | STS |
| 11  | Saya memiliki tujuan yang tinggi terhadap diri saya.                                            |        |   |    |     |
| 12  | Saya merasa bahwa cobaan hidup saya terlalu berat.                                              |        |   |    |     |
| 13  | Saya merasa itu bukan kemampuan terbaik saya.                                                   |        |   |    |     |
| 14  | Saya merasa putus asa.                                                                          |        |   |    |     |
| 15  | Saya merasa memiliki kehidupan yang kacau.                                                      |        |   |    |     |
| 16  | Segala yang hadir dalam hidup saya merupakan ketentuan Tuhan yang terbaik.                      |        |   |    |     |
| 17  | Saya merasa tertekan apabila diberi tanggung jawab.                                             |        |   |    |     |
| 18  | Saya tidak pernah menyerah pada tantangan hidup.                                                |        |   |    |     |
| 19  | Saya tidak menyukai tantangan.                                                                  |        |   |    |     |
| 20  | Saya sangat yakin dengan kemampuan saya.                                                        |        |   |    |     |
| 21  | Saya menetapkan tujuan yang tinggi terhadap diri sendiri untuk mengetahui batas kemampuan saya. |        |   |    |     |
| 22  | Saya mampu memotivasi diri saya sendiri.                                                        |        |   |    |     |
| 23  | Tantangan adalah hal yang menarik.                                                              |        |   |    |     |
| 24  | Saya merasa keberatan apabila dibebankan tanggung jawab tertentu.                               |        |   |    |     |
| 25  | Saya mencoba berbagai upaya untuk mencapai tujuan hidup saya.                                   |        |   |    |     |

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

| NO. | Pernyataan                                                                               | Respon |   |    |     |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------|--------|---|----|-----|
|     |                                                                                          | SS     | S | TS | STS |
| 11  | Saya kecewa dengan organisasi yang terus menerus mengalami perubahan.                    |        |   |    |     |
| 12  | Penting bagi saya untuk mengetahui kendala dan keberhasilan proses perubahan organisasi. |        |   |    |     |
| 13  | Saya sering menyerahkan pekerjaan pada orang lain                                        |        |   |    |     |
| 14  | Aturan kerja yang baru tidak sesuai dengan cara kerja saya.                              |        |   |    |     |
| 15  | Saya memiliki tujuan yang sama dengan organisasi saya.                                   |        |   |    |     |
| 16  | Saya selalu belajar untuk meningkatkan keterampilan saya.                                |        |   |    |     |
| 17  | Saya sudah memiliki keterampilan kerja yang tidak perlu dikembangkan lagi.               |        |   |    |     |
| 18  | Perubahan organisasi tidak membuat saya perlu untuk belajar lebih.                       |        |   |    |     |
| 19  | Saya memiliki kewajiban untuk mendukung proses perubahan organisasi.                     |        |   |    |     |
| 20  | Saya bahagia dalam melaksanakan perubahan organisasi.                                    |        |   |    |     |

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

### SKALA III

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

| NO. | Pernyataan                                                                             | Respon |   |    |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------|--------|---|----|
|     |                                                                                        | SS     | S | TS |
| 21  | Saya merasa kurang sesuai dengan visi dan misi organisasi saya yang baru               |        |   |    |
| 22  | Tercapainya visi dan misi organisasi merupakan hal di luar tanggung jawab saya         |        |   |    |
| 23  | Ada tugas kerja yang belum dapat saya selesaikan dengan maksimal                       |        |   |    |
| 24  | Semua kinerja saya semata-mata untuk mendukung perubahan organisasi                    |        |   |    |
| 25  | Saya melaksanakan tugas kerja saya dengan maksimal guna mendukung perubahan organisasi |        |   |    |
| 26  | Mengatasi kendala perubahan organisasi merupakan hal di luar kemampuan saya            |        |   |    |

Terima kasih Bapak/Ibu telah menyelesaikan rangkain skala ini, mohon cek kembali jawaban Bapak/Ibu. Pastikan tidak ada pernyataan yang terlewat ataupun jawaban ganda

☺ ☺ ☺

| NO. | Pernyataan                                                                      | Respon |   |    |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------|--------|---|----|
|     |                                                                                 | SS     | S | TS |
| 1   | Tantangan hidup merupakan hal mutlak yang harus saya terima dengan baik.        |        |   |    |
| 2   | Tujuan yang saya tetapkan merupakan hal yang dapat saya capai dengan mudah.     |        |   |    |
| 3   | Saya merasa tidak mampu untuk memotivasi diri saya sendiri.                     |        |   |    |
| 4   | Saya akan melakukan apapun untuk mencapai tujuan yang telah saya tetapkan.      |        |   |    |
| 5   | Pengalaman pahit di masa lalu berakibat di masa sekarang dan masa depan.        |        |   |    |
| 6   | Saya merasa berkembang baik melalui peristiwa positif dan negatif yang terjadi. |        |   |    |
| 7   | Saya sanggup mengerjakan tugas sesuai tanggungjawab yang diberikan.             |        |   |    |
| 8   | Saya hanya melakukan hal-hal yang sekiranya dapat dilakukan dengan mudah.       |        |   |    |
| 9   | Saya melakukan usaha yang maksimal untuk mencapai tujuan saya.                  |        |   |    |
| 10  | Tantangan hidup selalu membuat saya berkembang dengan positif.                  |        |   |    |

SS : Sangat Sesuai

S : Sesuai

TS : Tidak Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

## SKALA II

SS : Sangat Sesuai

S : Sesuai

TS : Tidak Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

| NO. | Pernyataan                                                           | Respon |   |    |     |
|-----|----------------------------------------------------------------------|--------|---|----|-----|
|     |                                                                      | SS     | S | TS | STS |
| 37  | Pelatihan kerja hanya ditujukan bagi karyawan baru                   |        |   |    |     |
| 38  | Saya bingung bagaimana cara menyampaikan keluhan di organisasi saya  |        |   |    |     |
| 39  | Pimpinan kadang memberi sanksi tanpa saya tahu apa kesalahan saya    |        |   |    |     |
| 40  | Apabila ada anggota yang sakit, pimpinan memberikan perhatian khusus |        |   |    |     |
| 41  | Organisasi jarang meminta saran pada karyawan                        |        |   |    |     |
| 42  | Ada evaluasi kinerja rutin dari organisasi                           |        |   |    |     |
| 43  | Pimpinan peduli tentang kenyamanan saya dalam bekerja                |        |   |    |     |
| 44  | Pimpinan tidak pernah bertanya keadaan keluarga saya                 |        |   |    |     |
| 45  | Organisasi memiliki agenda <i>family gathering</i>                   |        |   |    |     |
| 46  | Saya merasa bahwa saya tidak pernah dibanggakan oleh organisasi      |        |   |    |     |
| 47  | Ada penilaian kerja dan penghargaan bagi karyawan                    |        |   |    |     |
| 48  | Ada penghargaan bagi karyawan teladan                                |        |   |    |     |

Terima kasih Bapak/Ibu telah menyelesaikan rangkain skala ini, mohon cek

kembali jawaban Bapak/Ibu. Pastikan tidak ada pernyataan yang terlewat

atau pun jawaban ganda



| NO. | Pernyataan                                                                    | Respon |   |    |     |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------|--------|---|----|-----|
|     |                                                                               | SS     | S | TS | STS |
| 1   | Tidak ada asuransi jaminan hari tua bagi karyawan                             |        |   |    |     |
| 2   | Pimpinan memberikan pengarahan apabila saya melakukan kesalahan dalam bekerja |        |   |    |     |
| 3   | Saya merasa tidak dihargai dalam bekerja                                      |        |   |    |     |
| 4   | Terdapat peluang promosi yang besar bagi karyawan berprestasi                 |        |   |    |     |
| 5   | Organisasi memberikan fasilitas yang menunjang kepuasan kerja saya            |        |   |    |     |
| 6   | Organisasi tidak memfasilitasi asuransi kesehatan bagi anggota organisasi     |        |   |    |     |
| 7   | Tidak ada fasilitas yang menunjang kepuasan kerja                             |        |   |    |     |
| 8   | Organisasi memberikan perhatian terhadap kepuasan kerja saya                  |        |   |    |     |
| 9   | Saya merasa bahwa organisasi bangga terhadap kinerja saya                     |        |   |    |     |
| 10  | Karyawan sering dianggap mengecewakan oleh organisasi                         |        |   |    |     |

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

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

| NO. | Pernyataan                                                       | Respon |   |    |     |
|-----|------------------------------------------------------------------|--------|---|----|-----|
|     |                                                                  | SS     | S | TS | STS |
| 11  | Organisasi memberikan apresiasi dan penghargaan terhadap kinerja |        |   |    |     |
| 12  | Ada uang lembur bagi karyawan                                    |        |   |    |     |
| 13  | Setiap hasil kerja saya selalu dihargai organisasi               |        |   |    |     |
| 14  | Karyawan diperbolehkan membuat kritik bagi organisasi            |        |   |    |     |
| 15  | Ada asuransi jaminan masa tua dari organisasi                    |        |   |    |     |
| 16  | Tidak ada tambahan gaji di luar jam kerja kantor                 |        |   |    |     |
| 17  | Pimpinan kurang memperhatikan bagaimana saya bekerja             |        |   |    |     |
| 18  | Saya merasa kurang diarahkan ketika saya melakukan kesalahan     |        |   |    |     |
| 19  | Pimpinan tidak pernah menjenguk karyawan yang sakit              |        |   |    |     |
| 20  | Pimpinan tidak memperhatikan hal-hal terkait kepuasan kerja      |        |   |    |     |
| 21  | Tidak ada apresiasi khusus bagi anggota yang bekerja dengan baik |        |   |    |     |
| 22  | Organisasi sering memberikan pujian terhadap kinerja karyawan    |        |   |    |     |

| NO. | Pernyataan                                                           | Respon |   |    |     |
|-----|----------------------------------------------------------------------|--------|---|----|-----|
|     |                                                                      | SS     | S | TS | STS |
| 23  | Organisasi memberikan perhatian terhadap kondisi keluarga saya       |        |   |    |     |
| 24  | Pimpinan sering memberikan kritik dan saran bagi karyawan            |        |   |    |     |
| 25  | Tidak ada fasilitas kesehatan di tempat kerja                        |        |   |    |     |
| 26  | Hak-hak karyawan kurang begitu diperhatikan                          |        |   |    |     |
| 27  | Tidak ada evaluasi kinerja rutin dari organisasi                     |        |   |    |     |
| 28  | Organisasi memberikan asuransi kesehatan bagi karyawan               |        |   |    |     |
| 29  | Pimpinan sering kali mengabaikan keluhan saya                        |        |   |    |     |
| 30  | Organisasi memberikan fasilitas bagi saya untuk menyampaikan keluhan |        |   |    |     |
| 31  | Tidak ada penghargaan khusus bagi karyawan                           |        |   |    |     |
| 32  | Promosi merupakan hal yang sangat sulit didapatkan                   |        |   |    |     |
| 33  | Saya merasa keluhan saya diperhatikan oleh kantor                    |        |   |    |     |
| 34  | Pimpinan mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kerja karyawan      |        |   |    |     |
| 35  | Atasan memberikan saya pujian saat menyelesaikan tugas               |        |   |    |     |
| 36  | Tidak ada penghargaan khusus bagi karyawan berprestasi               |        |   |    |     |

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Devi Felina Carolin  
NIM : 12710013  
Jurusan : Psikologi  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga  
Yogyakarta.

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya ini adalah hasil karya atau penelitian saya sendiri dan bukan plagiasi dari hasil karya orang lain.

Apabila dikemudian hari dalam skripsi ini ditemukan plagiasi dari karya orang lain, maka saya bersedia ditindak sesuai dengan aturan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Yogyakarta, 16 Juni 2017



Menyatakan

Devi Felina Carolin

12710013

## 1. Hasil Analisis Uji Reliabilitas Skala Komitmen Perubahan

**Case Processing Summary**

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 25 | 100,0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                 | 25 | 100,0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,803             | 24         |

**Item-Total Statistics**

|          | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| VAR00001 | 67,5200                    | 54,093                         | ,289                             | ,799                             |
| VAR00002 | 68,0800                    | 55,660                         | ,102                             | ,808                             |
| VAR00003 | 67,8000                    | 48,917                         | ,708                             | ,777                             |
| VAR00004 | 67,3600                    | 53,073                         | ,470                             | ,792                             |
| VAR00005 | 68,0800                    | 52,910                         | ,326                             | ,797                             |
| VAR00006 | 68,0800                    | 53,243                         | ,406                             | ,794                             |
| VAR00007 | 68,5600                    | 59,257                         | -,233                            | ,820                             |
| VAR00008 | 67,9200                    | 52,410                         | ,318                             | ,798                             |
| VAR00009 | 67,6400                    | 50,740                         | ,540                             | ,786                             |
| VAR00010 | 68,1200                    | 53,527                         | ,268                             | ,800                             |
| VAR00011 | 67,4800                    | 52,427                         | ,455                             | ,791                             |
| VAR00012 | 67,5200                    | 51,927                         | ,589                             | ,787                             |
| VAR00013 | 68,4400                    | 54,507                         | ,233                             | ,801                             |
| VAR00014 | 67,7600                    | 54,273                         | ,280                             | ,799                             |
| VAR00015 | 67,5600                    | 51,673                         | ,464                             | ,790                             |
| VAR00016 | 67,6800                    | 51,643                         | ,517                             | ,788                             |
| VAR00017 | 67,9200                    | 54,660                         | ,250                             | ,800                             |
| VAR00018 | 67,9600                    | 57,207                         | -,027                            | ,812                             |

|          |         |        |      |      |
|----------|---------|--------|------|------|
| VAR00019 | 67,8000 | 55,833 | ,065 | ,811 |
| VAR00020 | 67,4800 | 53,010 | ,354 | ,796 |
| VAR00021 | 67,4000 | 52,000 | ,482 | ,790 |
| VAR00022 | 67,9600 | 52,207 | ,352 | ,796 |
| VAR00023 | 67,7600 | 48,523 | ,629 | ,779 |
| VAR00024 | 67,6000 | 51,333 | ,405 | ,793 |

## 2. Hasil Analisis Uji Reliabilitas Skala *Perceived Organizational Support*

**Case Processing Summary**

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 84 | 100,0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                 | 84 | 100,0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,801             | 48         |

**Item-Total Statistics**

|          | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| VAR00001 | 137,9048                   | 296,762                        | ,140                             | ,800                             |
| VAR00002 | 137,8452                   | 295,506                        | ,281                             | ,798                             |
| VAR00003 | 137,9643                   | 290,589                        | ,446                             | ,795                             |
| VAR00004 | 138,0000                   | 288,265                        | ,461                             | ,794                             |
| VAR00005 | 138,0714                   | 291,923                        | ,478                             | ,796                             |
| VAR00006 | 137,8929                   | 294,555                        | ,270                             | ,798                             |
| VAR00007 | 137,7262                   | 277,816                        | ,102                             | ,824                             |
| VAR00008 | 138,0595                   | 289,358                        | ,520                             | ,794                             |
| VAR00009 | 138,0952                   | 292,882                        | ,475                             | ,796                             |
| VAR00010 | 138,0833                   | 287,788                        | ,544                             | ,793                             |

|          |          |         |      |       |      |
|----------|----------|---------|------|-------|------|
| VAR00011 | 138,0714 | 289,127 | ,564 |       | ,794 |
| VAR00012 | 138,0595 | 294,105 | ,320 |       | ,797 |
| VAR00013 | 138,1667 | 289,056 | ,582 |       | ,794 |
| VAR00014 | 138,0357 | 292,493 | ,483 |       | ,796 |
| VAR00015 | 138,0595 | 292,418 | ,353 |       | ,797 |
| VAR00016 | 138,2024 | 289,778 | ,437 |       | ,795 |
| VAR00017 | 138,2619 | 284,991 | ,610 |       | ,791 |
| VAR00018 | 138,2024 | 291,874 | ,446 |       | ,796 |
| VAR00019 | 138,0238 | 289,325 | ,465 |       | ,794 |
| VAR00020 | 138,1786 | 285,956 | ,623 |       | ,792 |
| VAR00021 | 138,2500 | 283,515 | ,715 |       | ,790 |
| VAR00022 | 138,2143 | 287,978 | ,529 |       | ,793 |
| VAR00023 | 138,3333 | 287,767 | ,527 |       | ,793 |
| VAR00024 | 138,0952 | 293,461 | ,386 |       | ,797 |
| VAR00025 | 138,0357 | 291,698 | ,418 |       | ,796 |
| VAR00026 | 138,2381 | 286,449 | ,556 |       | ,792 |
| VAR00027 | 138,1905 | 286,180 | ,624 |       | ,792 |
| VAR00028 | 137,6429 | 280,208 | ,080 |       | ,826 |
| VAR00029 | 138,1786 | 288,968 | ,534 |       | ,794 |
| VAR00030 | 138,1905 | 290,855 | ,512 |       | ,795 |
| VAR00031 | 138,2619 | 287,184 | ,578 |       | ,793 |
| VAR00032 | 138,1429 | 296,823 |      | -,019 | ,815 |
| VAR00033 | 138,3095 | 294,530 | ,254 |       | ,798 |
| VAR00034 | 138,0357 | 291,698 | ,418 |       | ,796 |
| VAR00035 | 138,2976 | 289,392 | ,531 |       | ,794 |
| VAR00036 | 138,2738 | 288,948 | ,477 |       | ,794 |
| VAR00037 | 138,0595 | 297,165 | ,159 |       | ,800 |
| VAR00038 | 138,2381 | 290,039 | ,505 |       | ,794 |
| VAR00039 | 137,9643 | 293,191 | ,396 |       | ,797 |
| VAR00040 | 138,2024 | 288,983 | ,610 |       | ,793 |
| VAR00041 | 138,4405 | 289,671 | ,478 |       | ,794 |
| VAR00042 | 137,7500 | 266,816 | ,204 |       | ,816 |
| VAR00043 | 138,1190 | 290,419 | ,462 |       | ,795 |
| VAR00044 | 138,3214 | 288,920 | ,509 |       | ,794 |
| VAR00045 | 137,9881 | 270,687 | ,162 |       | ,820 |
| VAR00046 | 138,2738 | 289,575 | ,532 |       | ,794 |
| VAR00047 | 138,1429 | 288,606 | ,519 |       | ,794 |
| VAR00048 | 138,1429 | 288,196 | ,467 |       | ,794 |

### 3. Hasil Analisis Uji Reliabilitas Skala Modal Psikologis

**Case Processing Summary**

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 84 | 100,0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                 | 84 | 100,0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,904             | 44         |

**Item-Total Statistics**

|          | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| VAR00001 | 124,69                     | 111,975                        | ,605                             | ,900                             |
| VAR00002 | 125,46                     | 117,264                        | -,056                            | ,908                             |
| VAR00003 | 124,96                     | 109,577                        | ,531                             | ,900                             |
| VAR00004 | 125,04                     | 114,878                        | ,141                             | ,905                             |
| VAR00005 | 125,35                     | 114,156                        | ,140                             | ,906                             |
| VAR00006 | 124,80                     | 113,416                        | ,379                             | ,902                             |
| VAR00007 | 124,67                     | 113,141                        | ,395                             | ,902                             |
| VAR00008 | 125,07                     | 110,718                        | ,445                             | ,901                             |
| VAR00009 | 124,73                     | 111,093                        | ,582                             | ,900                             |
| VAR00010 | 124,65                     | 111,361                        | ,516                             | ,901                             |
| VAR00011 | 124,79                     | 111,544                        | ,458                             | ,901                             |
| VAR00012 | 124,98                     | 111,638                        | ,471                             | ,901                             |
| VAR00013 | 125,07                     | 114,549                        | ,190                             | ,904                             |
| VAR00014 | 124,60                     | 110,364                        | ,632                             | ,899                             |
| VAR00015 | 124,65                     | 110,253                        | ,542                             | ,900                             |
| VAR00016 | 124,63                     | 111,368                        | ,452                             | ,901                             |
| VAR00017 | 124,69                     | 110,674                        | ,556                             | ,900                             |
| VAR00018 | 124,71                     | 110,134                        | ,632                             | ,899                             |
| VAR00019 | 124,83                     | 108,309                        | ,646                             | ,899                             |

|          |        |         |      |            |
|----------|--------|---------|------|------------|
| VAR00020 | 124,77 | 111,454 | ,504 | ,901       |
| VAR00021 | 124,92 | 110,969 | ,464 | ,901       |
| VAR00022 | 124,80 | 113,465 | ,407 | ,902       |
| VAR00023 | 124,87 | 113,368 | ,299 | ,903       |
| VAR00024 | 124,90 | 109,967 | ,611 | ,899       |
| VAR00025 | 124,80 | 112,163 | ,410 | ,902       |
| VAR00026 | 125,48 | 113,819 | ,207 | ,905       |
| VAR00027 | 124,60 | 110,292 | ,606 | ,900       |
| VAR00028 | 124,69 | 110,289 | ,593 | ,900       |
| VAR00029 | 124,63 | 111,175 | ,545 | ,900       |
| VAR00030 | 124,73 | 113,117 | ,426 | ,902       |
| VAR00031 | 125,15 | 108,566 | ,537 | ,900       |
| VAR00032 | 124,65 | 111,699 | ,435 | ,901       |
| VAR00033 | 124,55 | 111,817 | ,414 | ,902       |
| VAR00034 | 124,80 | 111,127 | ,535 | ,900       |
| VAR00035 | 125,49 | 110,373 | ,410 | ,902       |
| VAR00036 | 124,98 | 111,301 | ,503 | ,901       |
| VAR00037 | 125,60 | 112,485 | ,281 | ,904       |
| VAR00038 | 125,23 | 109,816 | ,465 | ,901       |
| VAR00039 | 125,11 | 111,784 | ,396 | ,902       |
| VAR00040 | 124,77 | 111,021 | ,454 | ,901       |
| VAR00041 | 125,08 | 111,210 | ,435 | ,901       |
| VAR00042 | 125,17 | 118,767 |      | -,152 ,911 |
| VAR00043 | 125,51 | 114,879 | ,099 | ,907       |
| VAR00044 | 124,69 | 111,903 | ,341 | ,903       |

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## Hasil Deskriptif Statistik

### Descriptive Statistics

|                                  | N   | Minimum | Maximum | Mean   | Std. Deviation |
|----------------------------------|-----|---------|---------|--------|----------------|
| Komitmen Perubahan               | 169 | 54      | 92      | 72.61  | 6.214          |
| Perceived Organizational Support | 169 | 116     | 154     | 135.08 | 7.546          |
| Modal Psikologis                 | 169 | 95      | 129     | 112.07 | 6.535          |
| Valid N (listwise)               | 169 |         |         |        |                |

## Hasil Uji Normalitas

### Case Processing Summary

|                                  | Valid |         | Cases Missing |         | Total |         |
|----------------------------------|-------|---------|---------------|---------|-------|---------|
|                                  | N     | Percent | N             | Percent | N     | Percent |
| Komitmen Perubahan               | 169   | 100.0%  | 0             | 0.0%    | 169   | 100.0%  |
| Perceived Organizational Support | 169   | 100.0%  | 0             | 0.0%    | 169   | 100.0%  |
| Modal Psikologis                 | 169   | 100.0%  | 0             | 0.0%    | 169   | 100.0%  |

### Descriptives

|                    |                                  | Statistic   | Std. Error |
|--------------------|----------------------------------|-------------|------------|
| Komitmen Perubahan | Mean                             | 72.61       | .478       |
|                    | 95% Confidence Interval for Mean | Lower Bound | 71.67      |
|                    |                                  | Upper Bound | 73.55      |
|                    | 5% Trimmed Mean                  | 72.73       |            |
|                    | Median                           | 73.00       |            |
|                    | Variance                         | 38.608      |            |
|                    | Std. Deviation                   | 6.214       |            |
|                    | Minimum                          | 54          |            |
|                    | Maximum                          | 92          |            |
|                    | Range                            | 38          |            |
|                    | Interquartile Range              | 8           |            |
|                    | Skewness                         | -.205       | .187       |
|                    | Kurtosis                         | .258        | .371       |

|                                  |                                  |             |        |
|----------------------------------|----------------------------------|-------------|--------|
| Perceived Organizational Support | Mean                             | 135.08      | .580   |
|                                  | 95% Confidence Interval for Mean | Lower Bound | 133.93 |
|                                  |                                  | Upper Bound | 136.22 |
|                                  | 5% Trimmed Mean                  | 135.14      |        |
|                                  | Median                           | 135.00      |        |
|                                  | Variance                         | 56.940      |        |
|                                  | Std. Deviation                   | 7.546       |        |
|                                  | Minimum                          | 116         |        |
|                                  | Maximum                          | 154         |        |
|                                  | Range                            | 38          |        |
|                                  | Interquartile Range              | 9           |        |
|                                  | Skewness                         | -.156       | .187   |
|                                  | Kurtosis                         | -.033       | .371   |
| Modal Psikologis                 | Mean                             | 112.07      | .503   |
|                                  | 95% Confidence Interval for Mean | Lower Bound | 111.08 |
|                                  |                                  | Upper Bound | 113.06 |
|                                  | 5% Trimmed Mean                  | 112.03      |        |
|                                  | Median                           | 112.00      |        |
|                                  | Variance                         | 42.709      |        |
|                                  | Std. Deviation                   | 6.535       |        |
|                                  | Minimum                          | 95          |        |
|                                  | Maximum                          | 129         |        |
|                                  | Range                            | 34          |        |
|                                  | Interquartile Range              | 9           |        |
|                                  | Skewness                         | .143        | .187   |
|                                  | Kurtosis                         | -.018       | .371   |

### Tests of Normality

|                                  | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |     |       | Shapiro-Wilk |     |      |
|----------------------------------|---------------------------------|-----|-------|--------------|-----|------|
|                                  | Statistic                       | df  | Sig.  | Statistic    | df  | Sig. |
| Komitmen Perubahan               | .077                            | 169 | .016  | .988         | 169 | .156 |
| Perceived Organizational Support | .100                            | 169 | .000  | .984         | 169 | .052 |
| Modal Psikologis                 | .062                            | 169 | .200* | .989         | 169 | .189 |

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

## Hasil Uji Linieritas

### a. Komitmen Perubahan (Y) – Modal Psikologi (M)

**ANOVA Table**

|                        |                   |                             | Sum of<br>Squares | df  | Mean<br>Square | F     | Sig. |
|------------------------|-------------------|-----------------------------|-------------------|-----|----------------|-------|------|
| Modalpsi *<br>Komitmen | Between<br>Groups | (Combined)                  | 1406.224          | 28  | 50.222         | 1.219 | .226 |
|                        |                   | Linearity                   | .175              | 1   | .175           | .004  | .948 |
|                        |                   | Deviation from<br>Linearity | 1406.049          | 27  | 52.076         | 1.264 | .192 |
|                        | Within Groups     |                             | 5768.924          | 140 | 41.207         |       |      |
|                        | Total             |                             | 7175.148          | 168 |                |       |      |

### b. Komitmen Perubahan (Y) – *Perceived Organizational Support* (X)

**ANOVA Table**

|                   |                   |                             | Sum of<br>Squares | df  | Mean<br>Square | F      | Sig. |
|-------------------|-------------------|-----------------------------|-------------------|-----|----------------|--------|------|
| Komitmen *<br>POS | Between<br>Groups | (Combined)                  | 1928.976          | 36  | 53.583         | 1.552  | .039 |
|                   |                   | Linearity                   | 951.574           | 1   | 951.574        | 27.562 | .000 |
|                   |                   | Deviation from<br>Linearity | 977.403           | 35  | 27.926         | .809   | .764 |
|                   | Within Groups     |                             | 4557.248          | 132 | 34.525         |        |      |
|                   | Total             |                             | 6486.225          | 168 |                |        |      |

### a. *Perceived Organizational Support* (X) - Modal Psikologi (M)

**ANOVA Table**

|                   |                   |            | Sum of<br>Squares | df | Mean<br>Square | F     | Sig. |
|-------------------|-------------------|------------|-------------------|----|----------------|-------|------|
| Modalpsi *<br>POS | Between<br>Groups | (Combined) | 1921.525          | 36 | 53.376         | 1.341 | .119 |
|                   |                   | Linearity  | 11.726            | 1  | 11.726         | .295  | .588 |

|  |                          |          |     |        |       |      |
|--|--------------------------|----------|-----|--------|-------|------|
|  | Deviation from Linearity | 1909.798 | 35  | 54.566 | 1.371 | .104 |
|  | Within Groups            | 5253.623 | 132 | 39.800 |       |      |
|  | Total                    | 7175.148 | 168 |        |       |      |

## Hasil Uji Hipotesis (Analisis Jalur)

### a. Persamaan Regresi 1

#### Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .040 <sup>a</sup> | .002     | -.004             | 6.549                      |

a. Predictors: (Constant), POS

#### ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df  | Mean Square | F    | Sig.              |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|------|-------------------|
| 1     | Regression | 11.726         | 1   | 11.726      | .273 | .602 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 7163.422       | 167 | 42.895      |      |                   |
|       | Total      | 7175.148       | 168 |             |      |                   |

a. Dependent Variable: Modalpsy

b. Predictors: (Constant), POS

#### Coefficients<sup>a</sup>

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant) | 116.800                     | 9.059      |                           | 12.893 | .000 |
|       | POS        | -.035                       | .067       | -.040                     | -.523  | .602 |

a. Dependent Variable: Modalpsy

### b. Persamaan Regresi 2

### ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df  | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 954.283        | 2   | 477.142     | 14.318 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 5531.942       | 166 | 33.325      |        |                   |
|       | Total      | 6486.225       | 168 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Komitmen

b. Predictors: (Constant), Modalpsy, POS

### Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .384 <sup>a</sup> | .147     | .137              | 5.773                      |

a. Predictors: (Constant), Modalpsy, POS

### Coefficients<sup>a</sup>

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant) | 27.735                      | 11.279     |                           | 2.459 | .015 |
|       | POS        | .316                        | .059       | .384                      | 5.351 | .000 |
|       | Modalpsy   | .019                        | .068       | .020                      | .285  | .776 |

a. Dependent Variable: Komitmen

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

### c. Output Bootstrapping

Run MATRIX procedure:

\*\*\*\*\*  
\*\*\*\*\*

Preacher And Hayes (2004) SPSS Script For Simple Mediation

Written by Andrew F. Hayes, The Ohio State University

<http://www.comm.ohio-state.edu/ahayes/>

VARIABLES IN SIMPLE MEDIATION MODEL

|   |          |
|---|----------|
| Y | KOMITMEN |
| X | POS      |
| M | MODALPSY |

DESCRIPTIVES STATISTICS AND PEARSON CORRELATIONS

|          | Mean     | SD     | KOMITMEN | POS    | MODALPSY |
|----------|----------|--------|----------|--------|----------|
| KOMITMEN | 72.6095  | 6.2136 | 1.0000   | .3830  | .0049    |
| POS      | 135.0769 | 7.5459 | .3830    | 1.0000 | -.0404   |
| MODALPSY | 112.0710 | 6.5352 | .0049    | -.0404 | 1.0000   |

SAMPLE SIZE

169

DIRECT And TOTAL EFFECTS

|          | Coeff  | s.e.  | t      | Sig(two) |
|----------|--------|-------|--------|----------|
| b (YX)   | .3154  | .0589 | 5.3584 | .0000    |
| b (MX)   | -.0350 | .0670 | -.5229 | .6018    |
| b (YM.X) | .0194  | .0682 | .2851  | .7759    |
| b (YX.M) | .3161  | .0591 | 5.3508 | .0000    |

INDIRECT EFFECT And SIGNIFICANCE USING NORMAL DISTRIBUTION

|        | Value  | s.e.  | LL 95 CI | UL 95 CI | Z      | Sig(two) |
|--------|--------|-------|----------|----------|--------|----------|
| Effect | -.0007 | .0053 | -.0111   | .0097    | -.1281 | .8981    |

BOOTSTRAP RESULTS For INDIRECT EFFECT

|          | Data   | Mean   | s.e.  | LL 95 CI | UL 95 CI | LL 99 CI |
|----------|--------|--------|-------|----------|----------|----------|
| UL 99 CI |        |        |       |          |          |          |
| Effect   | -.0007 | -.0010 | .0051 | -.0132   | .0091    | -.0221   |
| .0139    |        |        |       |          |          |          |

NUMBER OF BOOTSTRAP RESAMPLES

1000

FAIRCHILD ET AL. (2009) VARIANCE IN Y ACCOUNTED FOR BY INDIRECT EFFECT:

-.0004

\*\*\*\*\* NOTES  
\*\*\*\*\*

----- END MATRIX -----

## BIODATA DIRI



Nama : Devi Felina Carolin

Tempat, tanggal Lahir: Kebumen, 10 Oktober 1994

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Islam

Alamat : Dk. Kedung Jati Rt. 03 Rw. 01, Poncowarno Kebumen,  
Jawa Tengah

Alamat Email : [devicarolin7@gmail.com](mailto:devicarolin7@gmail.com)

No. Hp : 0857-0142-9413

### Riwayat Pendidikan

SD : SD Negeri Soka : Tahun Lulus 2006

SMP : SMP Negeri 6 Kebumen : Tahun Lulus 2009

SMK : SMK Negeri 1 Kebumen : Tahun Lulus 2012

S1 : Psikologi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta : Tahun Lulus 2017