

**HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DAN *WORK ENGAGEMENT* DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN SWASTA DI KABUPATEN BEKASI**



**UIN**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga  
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh  
Gelar Sarjana Psikologi

Disusun Oleh:

Fidiah Nur Laili Fatoni

NIM 17107010010

Pembimbing:

Candra Indraswari S.Psi, M.Psi.,Psi

NIP. 19911115 201903 2 019

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

**2022**



## PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-257/Un.02/DSH/PP.00.9/03/2022

Tugas Akhir dengan judul : HUBUNGAN ANTARA PSYCHOLOGICAL CAPITAL DAN WORK ENGAGEMENT DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN SWASTA DI KABUPATEN BEKASI

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : FIDIAH NUR LAILI FATONI  
Nomor Induk Mahasiswa : 17107010010  
Telah diujikan pada : Rabu, 16 Februari 2022  
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

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

### TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Valid ID: 6230609fdfe8f

Ketua Sidang

Candra Indraswari, S.Psi., M.Psi., Psi.  
SIGNED



Valid ID: 62280da0036a0

Penguji I  
Very Julianto, M.Psi.  
SIGNED



Valid ID: 623012404e5d0

Penguji II  
Denisa Apriliawati, S.Psi., M. Res.  
SIGNED



Valid ID: 6230698b4fcb9

Yogyakarta, 16 Februari 2022  
UIN Sunan Kalijaga  
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora  
Dr. Mochamad Sodik, S.Sos., M.Si.  
SIGNED

## PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fidiah Nur Laili Fatoni

NIM : 17107010010

Prodi : Psikologi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul **“Hubungan Antara *Psychological Capital* dan *Work Engagement* dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Swasta di Kabupaten Bekasi”** adalah benar hasil karya penelitian saya sendiri, tanpa melanggar aturan akademik seperti penjiplakan, pemalsuan data atau memanipulasi data. Selain itu, terdapat beberapa bagian yang peneliti ambil dari kutipan penulis lain, namun telah sesuai dengan tata cara yang dibenarkan. Apabila terbukti penelitian ini melanggar kode etik akademik dan peraturan, maka sebagai peneliti saya siap menerima konsekuensi yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya supaya dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 2 Februari 2022

Pembuat Pernyataan



(Fidiah Nur Laili Fatoni)

NIM. 17107010010



---

**NOTA DINAS PEMBIMBING SKRIPSI**

Hal : Persetujuan Skripsi / Tugas Akhir  
Lamp : -

Kepada  
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

*Assalamu'alaikum warrahmatullahi wabarokatuh*

Setelah memeriksa, mengarahkan, dan memenuhi perbaikan seperlunya, maka selaku pembimbing saya menyatakan bahwa skripsi saudara:

Nama : Fidiah Nur Laili Fatoni  
NIM : 17107010010  
Prodi : Psikologi  
Judul : Hubungan antara *Psychological Capital* dan *Work Engagement* dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Swasta di Kabupaten Bekasi

Telah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Psikologi.

Harapan saya semoga saudara tersebut segera dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang *munaqosyah*. Demikian atas perhatiannya, saya ucapkan terimakasih.

*Wassalamu'alaikum warrahmatullahi wabarokatuh*

Yogyakarta, 2 Februari 2022

Pembimbing,

Candra Indraswari, S.Psi., M.Psi., Psi  
**NIP. 19911115 201903 2 019**

## MOTTO

I'm Always by your side, so don't worry

I got Your Back

I'm the greatest, so Believe me and woship me

*By: Allah SWT*

Paksain!

Shalawatin!

Amalan Jangan Tinggalin!

*By: Me*

Pengetahuan = Power

Tanpa Pengetahuan= Powerless

So, menambah Pengetahuan = Menambah Power

So, **KEEP LEARNING**

And **REMEMBER!** Buka hati, pikiran dan do'a dalam menjemput rezeki dan ilmu

*By: anonymous*

I Give More, Allah Will Give Me More

Control emotion, control your life

*By: Me*

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya dedikasikan kepada semua pihak yang terlibat langsung dan tidak langsung dalam proses penyelesaian skripsi ini. Selain itu, kepada semua pihak yang banyak memberikan bantuan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini dari awal hingga akhir.

Terimakasih kepada keluarga saya tercinta, Ibu, Bapak dan adik saya. Selain itu, tentu saja selesainya Skripsi ini tidak luput dari bimbingan dan kemudahan yang diberikan oleh Allah SWT dan Dosen pembimbing saya tercinta, yakni Ibu Candra Indraswari.

Thanks juga untuk 4 cicunguk yang selalu ada kapanpun dan dimanapun, yang selalu jadi pendengar, sahabat, sodara, keluarga dan kolega yang sangat berharga buat gw. Who's them? Fitri Rohana, Susan Salsabila, Syaripah Aini dan Unny Adzmiati. Thanks juga untuk club voting ku tercinta. Mba Sela, Mba Elok, Tsania, Unny dan Meli. Thanks to Eva, Izzah, Vista, Teh ima-Ami, and temen-temen asrama Tahfidz3 lainnya, yang nggak mungkin gw sebutin semua, kebanyakan nanti, hiks. Terimakasih sudah membersamai selama hampir 4 tahun di pondok pesantren tercinta, Ponpes Wahid Hasyim Yogyakarta. Thanks juga untuk Mba Pupu, Mba Putri, Mba Lina dan Yuli yang sering jadi temen overthinking dalam proses skripsweet ini.

Terimakasih juga untuk diri aku sendiri yang sudah mulai beranjak dewasa dan bertambah lebih baik 1% tiap harinya, keep going and bright future was your's! Allah yang jamin masa depan, so relax, focus and consistent.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT yang selalu melimpahkan kasih sayang, perlindungan dan bimbingan kepada hamba-hambanya. Shalawat serta salam juga tidak luput saya limpahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW, manusia termulia yang diutus oleh Allah SWT untuk membawa pencerahan kepada umat manusia di seluruh alam.

Saya sebagai peneliti menyadari bahwa penelitian skripsi ini tidak akan terselesaikan jika tanpa bantuan, bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak. Kebaikan berbagai pihak tentu saja tidak akan terbalas, namun izinkan saya mengucapkan terimakasih dengan segenap kerendahan hati saya kepada:

1. Bapak Dr. Mochammad Sodik, S.Sos., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ibu Lisnawati, S.Psi., M.Psi., selaku Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga
3. Ibu Candra Indraswari, S.Psi., M.Psi., Psi selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang tekah membimbing saya dalam mengerjakan penelitian ini. Terimakasih atas waktu, tenaga dan ilmu yang Ibu berikan kepada saya, semoga Allah SWT membalas semua kebaikan Ibu.
4. Bapak Very Julianto, M.Psi selaku Dosen Penguji I yang telah memberikan arahan dan masukan agar penelitian saya menjadi lebih baik.
5. Ibu Denisa Apriliawati, S.Psi.,M.Res selaku Dosen penguji II telah memberikan arahan dan masukan agar penelitian saya menjadi lebih baik.
6. Bapak Zidni Imawan Muslimin, M.Si. Selaku Dosen Pembimbing Akademik, yang telah memberikan arahan serta bimbingan kepada mahasiswa bimbingannya, terimakasih atas dukungannya selama ini, Semoga Allah SWT senantiasa membalas segala kebaikan Bapak.
7. Dosen Prodi Psikologi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, terimakasih atas waktu, tenaga dan ilmu yang diberikan selama ini kepada semua mahasiswa, semoga Allah SWT membalas kebaikan Ibu dan Bapak sekaian.

8. Teruntuk Ibu Warsiti dan Bapak Sul Khan Fatoni selaku orangtua saya, terimakasih atas do'a, kepercayaan, dukungan dan segalanya yang telah kalian usahakan untuk saya. Terimakasih karena selalu percaya bahwa saya akan selalu mampu melewati segala ujian dalam kehidupan yang telah menanti saya kedepannya. Kepada adik saya, Atika Kurniati Fatoni, terimakasih karena telah menjadi saudara yang supportive dan selalu memberikan warna dalam kehidupan keluarga kita. Semoga kita berdua bisa membanggakan kedua orangtua kita di dunia maupun di akhirat.
9. Teruntuk empat sekawan yang insyaallah akan selalu sukses dunia akhirat, Fitri Rohana, Susan Salsabila, Syaripah Aini dan Unny Adzmiati. Terimakasih atas kenangan indah selama kita menjadi mahasiswa di Jogja. Semoga persahabatan kita terus berlanjut sampai 7 turunann.
10. Teruntuk votingku tercinta, Mba Sela, Mba Elok, Tsania, Meli dan Unny. Club ngajiku, Eva, Izzah, Teh Ima, Vista dan teman-teman Tahfidz 3 Ponpes Wahid Hasyim Yogyakarta Terimakasih karena sudah membuat hariku di asrama menjadi berwarna dan semakin sulit untuk melupakan Yogyakarta. Semoga kita selalu menjalin komunikasi dan silaturahmi ya.
11. Teruntuk seluruh teman-teman Psikologi 2017, terimakasih atas pelajaran, kenangan dan pengalaman yang kalian berikan dan kita alami. Semoga kalian selalu dibimbing dan dimudahkan segala urusan kedepannya oleh Allah SWT. Semangat berjuang untuk sukses dunia dan akhirat untuk kita semua.
12. Teruntuk diri saya sendiri, terimakasih karena selalu berjuang dan pantang menyerah dalam melalui segala ujian hidup selama ini. terimakasih karena sudah selalu berusaha menjadi pribadi yang lebih baik dari waktu ke waktu. Kamu hebat dan pasti akan lebih hebat lagi seterusnya, karena kamu spesial dan pasti kamu akan membanggakan orang-orang tercintamu. Semangat.
13. Teruntuk subjek penelitian dan seluruh pihak yang telah membantu sehingga penelitian ini dapat berjalan dengan lancar.

Yogyakarta, 2 Februari 2022  
Penulis

Fidiah Nur Laili Fatoni



**HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DAN *WORK ENGAGEMENT* DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN SWASTA DI KABUPATEN BEKASI**

Fidiah Nur Laili Fatoni

17107010010

**INTISARI**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara *psychological capital* dan *work engagement* dengan komitmen organisasi pada karyawan swasta di Kabupaten Bekasi. Subjek penelitian ini adalah laki-laki ataupun perempuan yang berstatus karyawan tetap, bekerja di industri manufaktur dan berdomisili di Kabupaten Bekasi. Sampel penelitian ini berjumlah 270 karyawan, yang diambil berdasarkan teknik sampel purposif. Data dikumpulkan menggunakan skala *psychological capital*, skala *work engagement* dan skala komitmen organisasi. Analisis data dilakukan dengan teknik analisis regresi berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *psychological capital* dan *work engagement* dengan komitmen organisasi karyawan,  $F(2,267) = 58,07$ ,  $p < .05$ . *Psychological capital* dan *work engagement* secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 30,3% terhadap komitmen organisasi. Adapun *psychological capital* berkontribusi sebesar 16,6% terhadap komitmen organisasi dan *work engagement* berkontribusi sebesar 26,2% terhadap komitmen organisasi.

**Kata kunci:** *psychological capital*, *work engagement*, komitmen organisasi

**RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND WORK  
ENGAGEMENT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENTS IN  
PRIVATE EMPLOYEES IN BEKASI DISTRICT**

Fidiah Nur Laili Fatoni

17107010010

**ABSTRACT**

*This study was conducted to determine the relationship between psychological capital and work engagement with organizational commitment to private employees in Bekasi Regency. The subjects of this research are men or women who are permanent employees, work in the manufacturing industry and are domiciled in Bekasi Regency. The sample of this research is 270 employees, which is taken based on the purposive sampling technique. Data were collected using the psychological capital scale, work engagement scale and organizational commitment scale. Data analysis was carried out using multiple regression analysis techniques. The results of the analysis show that there is a positive relationship between psychological capital and work engagement with employee organizational commitment,  $F(2,267) = 58,07, p < .05$ . Psychological capital and work engagement together contribute 30.3% to organizational commitment. Meanwhile, psychological capital contributed 16.6% to organizational commitment and work engagement contributed 26.2% to organizational commitment.*

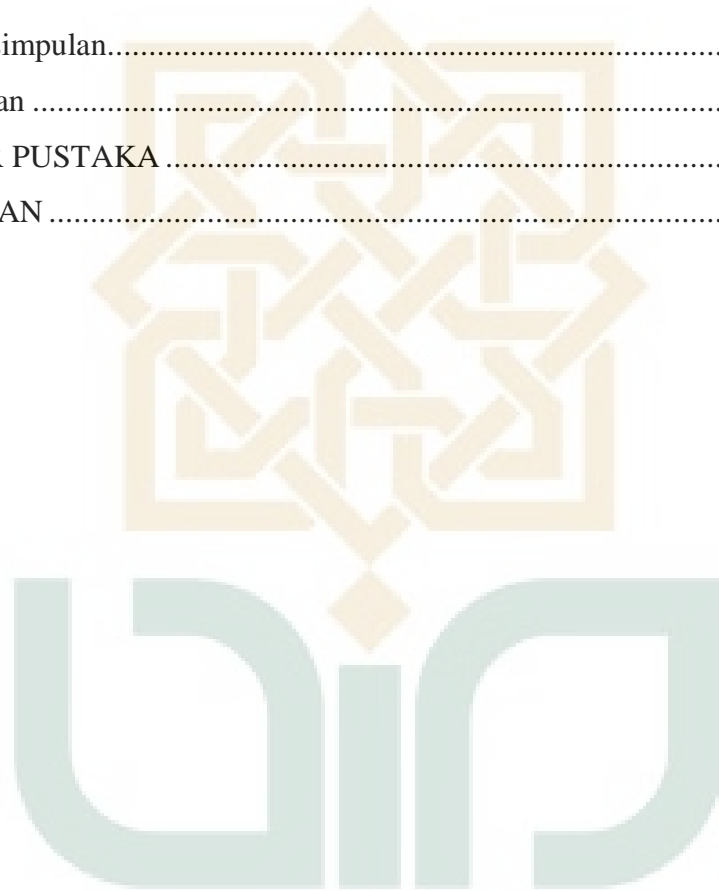
**Keywords:** *Psychological Capital, Work Engagement, Organizational Commitment, Private Employees*

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN.....	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING SKRIPSI.....	iv
MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
INTISARI.....	ix
ABSTRACT .....	x
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR BAGAN .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian .....	10
BAB II.....	11
TINJAUAN PUSTAKA.....	11
A. <i>Literature Review</i> .....	11
B. Dasar Teori.....	23
1. Komitmen Organisasi .....	23
2. Work Engagement (Keterikatan Kerja) .....	29
3. Psychological Capital.....	33
4. Karyawan Swasta .....	40
C. Dinamika Hubungan <i>Psychological Capital</i> dan <i>Work Engagement</i> Dengan Komitmen Organisasi.....	44

D. Hipotesis.....	50
BAB III.....	51
METODE PENELITIAN.....	51
A. Identifikasi Variabel Penelitian .....	51
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	51
1. Komitmen Organisasi .....	51
2. <i>Psychological Capital</i> .....	52
3. Work Engagement .....	52
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	53
1. Populasi.....	53
2. Sampel.....	54
D. Metode dan Alat Pengumpulan Data .....	54
1. Skala Komitmen Organisasi.....	55
2. Skala <i>Work Engagement</i> .....	56
3. Skala <i>Psychological Capital</i> .....	58
E. Validitas, Seleksi Aitem dan Reliabilitas Alat Ukur .....	59
1. Validitas .....	59
2. Seleksi aitem.....	60
3. Reliabilitas.....	61
F. Metode Analisis Data.....	61
1. Uji Asumsi.....	62
2. Uji Hipotesis.....	63
BAB IV .....	64
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	64
A. Orientasi Kanchah .....	64
B. Persiapan Penelitian.....	65
1. Persiapan Alat Ukur.....	65
2. Hasil Uji Coba Alat Ukur.....	66
C. Pelaksanaan Penelitian.....	73
D. Hasil Penelitian.....	73

1. Deskripsi Statistik.....	73
2. Kategorisasi Subjek Penelitian.....	75
3. Uji Asumsi.....	78
4. Uji Hipotesis.....	81
E. Pembahasan.....	84
BAB V.....	91
PENUTUP.....	91
A. Kesimpulan.....	91
B. Saran.....	92
DAFTAR PUSTAKA.....	94
LAMPIRAN.....	100



## DAFTAR TABEL

Tabel 1. <i>Format Skoring Ketiga Skala</i> .....	55
Tabel 2. <i>Blueprint Skala Komitmen Organisasi (Sebelum tryout)</i> .....	55
Tabel 3. <i>Sebaran Aitem Skala Komitmen Organisasi (Sebelum tryout)</i> .....	56
Tabel 4. <i>Blueprint Skala Work Engagement (Sebelum tryout)</i> .....	56
Tabel 5. <i>Sebaran Aitem Skala Work Engagement (Sebelum tryout)</i> .....	57
Tabel 6. <i>Blueprint Skala Psychological Capital (Sebelum tryout)</i> .....	58
Tabel 7. <i>Sebaran Aitem Skala Psychological Capital (Sebelum tryout)</i> .....	59
Tabel 8. <i>Blueprint Skala Komitmen Organisasi (Setelah tryout)</i> .....	68
Tabel 9. <i>Sebaran Aitem Skala Komitmen Organisasi (Setelah tryout)</i> .....	68
Tabel 10. <i>Blueprint Skala Work Engagement (Setelah tryout)</i> .....	69
Tabel 11. <i>Sebaran Aitem Skala Work Engagement (Setelah tryout)</i> .....	70
Tabel 12. <i>Blueprint Skala Psychological Capital (Setelah tryout)</i> .....	71
Tabel 13. <i>Sebaran Aitem Skala Psychological Capital (Setelah tryout)</i> .....	72
Tabel 14. <i>Deskripsi Partisipan Penelitian</i> .....	74
Tabel 15. <i>Deskripsi Statistik Hasil Penelitian</i> .....	75
Tabel 16. <i>Rumus Kategorisasi Skor Subjek</i> .....	76
Tabel 17. <i>Kategorisasi Komitmen Organisasi</i> .....	76
Tabel 18. <i>Kategorisasi Psychological Capital</i> .....	77
Tabel 19. <i>Kategorisasi Work Engagement</i> .....	78
Tabel 20. <i>Hasil Uji Normalitas</i> .....	78
Tabel 21. <i>Hasil Uji Linieritas</i> .....	79
Tabel 22. <i>Hasil Uji Multikolinearitas</i> .....	80
Tabel 23. <i>Hasil Uji Heteroskedastisitas</i> .....	81
Tabel 24. <i>Hasil Uji Hipotesis Mayor</i> .....	82
Tabel 25. <i>Sumbangan Efektif Kedua Variabel Bebas Bersama</i> .....	82
Tabel 26. <i>Hasil Uji Hipotesis Minor</i> .....	83
Tabel 27. <i>Sumbangan Efektif Masing-masing Variabel Bebas</i> .....	84

## DAFTAR BAGAN

Bagan 1. Dinamika Antar Variabel.....	49
---------------------------------------	----



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Reliabilitas Skala Komitmen Organisasi.....	101
Lampiran 2. Reliabilitas Skala <i>Work Engagement</i> .....	101
Lampiran 3. Reliabilitas Skala <i>Psychological Capital</i> .....	102
Lampiran 4. Skala Penelitian Komitmen Organisasi.....	108
Lampiran 5. Skala Penelitian <i>Psychological Capital</i> .....	108
Lampiran 6. Skala Penelitian <i>Work Engagement</i> .....	110
Lampiran 7. Tabulasi Data Penelitian Skala Komitmen Organisasi .....	111
Lampiran 8. Tabulasi Data Penelitian Skala <i>Work Engagament</i> .....	119
Lampiran 9. Tabulasi Data Penelitian Skala <i>Psychological Capital</i> .....	127
Lampiran 10. Hasil Uji Deskriptif Statistik .....	136
Lampiran 11. Kategorisasi Skor Subjek .....	136
Lampiran 12. Hasil Uji Normalitas.....	136
Lampiran 13. Hasil Uji Linieritas .....	137
Lampiran 14. Hasil Uji Multikolinearitas .....	137
Lampiran 15. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	138
Lampiran 16. Hasil Uji Hipotesis .....	138
Lampiran 17. Sumbangan Efektif.....	138



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Perilaku organisasi positif penting bagi perusahaan karena dapat meningkatkan efisiensi dan inovasi (Luthans, 2005). Salah satu ciri dari perilaku organisasi positif adalah komitmen organisasi. Karyawan sebagai sumber daya perusahaan dituntut untuk berkontribusi dan menunjukkan komitmen terhadap perusahaan atau dalam psikologi disebut dengan komitmen organisasi (Luthans, 2005). Akan tetapi, para karyawan harus menghadapi kejadian yang berada di luar kontrol mereka, dimana mereka harus bersiap dengan adanya kemungkinan untuk di PHK (Pemutusan hubungan kerja).

Adapun PHK yang terjadi di Indonesia merupakan salah satu dampak ekonomi dari munculnya COVID-19. COVID-19 sendiri muncul pertama kali di Indonesia pada 2 Maret 2020 (Satgas Covid19 Republik Indonesia, 2020). Sejak kemunculannya, COVID-19 telah mempengaruhi banyak bidang kehidupan. Bidang kesehatan menjadi bidang terdampak pertama. Jumlah kasus positif dan kematian yang meningkat setiap hari dan banyaknya tenaga medis yang gugur merupakan contoh dari dampak covid-19 (Kompas, 2020). Sektor perdagangan dan pariwisata adalah sektor yang terdampak selanjutnya oleh pandemi. Ketua Umum Perhimpunan Hotel dan Restoran Indonesia, Bapak Hariyadi Sukamdani memaparkan bahwa terdapat lebih dari 2.000 hotel dan 8.000 restoran tutup selama pandemi, sehingga perusahaan kehilangan pendapatan. Hariyadi Sukamhadi juga menyebutkan perusahaan maskapai penerbangan juga mengalami

kerugian hingga Rp11,36 triliun, sehingga perusahaan terpaksa harus mengurangi karyawannya dengan melakukan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) (CNN Indonesia, 2020).

Pada sektor perdagangan, Kompas (2020) mencatat, konsumsi rumah tangga yang menopang 60% perekonomian Indonesia pun turut mengalami kejatuhan. Hal tersebut mempengaruhi pertumbuhan ekonomi Indonesia pada kuartal pertama yang hanya mencapai 2,97%. Menurunnya angka pertumbuhan turut dialami oleh sektor industri manufaktur Indonesia. Kemenkeu (2020) menyebutkan bahwa pada triwulan I tahun 2020, industri manufaktur hanya tumbuh sebesar 2,06 persen. Kelesuan pertumbuhan tersebut tidak lepas dari fakta bahwa industri manufaktur merupakan salah satu sektor industri yang tereksposur tinggi selama pandemi berlangsung (Kemenkeu, 2020).

Kemunduran pertumbuhan industri manufaktur juga dapat dilihat melalui PMI (*Purchasing Managers' Index*) yang awalnya memiliki nilai 51,9 di Februari 2020 menjadi 27,5 pada bulan April 2020 (Kusumah, 2020). Menurunnya PMI merupakan pertanda bahwa sektor manufaktur Indonesia sedang tidak sehat dikarenakan adanya penurunan penjualan hasil industri (Koenig, 2002). Kemunduran industri manufaktur turut disumbang oleh kebijakan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) yang dikeluarkan pemerintah, sehingga kegiatan produksi industri manufaktur terhenti selama beberapa waktu (Kemenperin, 2020).

Segala kemunduran industri manufaktur tersebut menuntut perusahaan membuat strategi untuk bertahan selama pandemi. Salah satu strategi yang biasa

digunakan adalah melakukan perampingan (*downsizing*). Kozlowski (Ariani, 2003) menyatakan bahwa perampingan dilakukan perusahaan dengan mengurangi jumlah karyawan yang bertujuan untuk mengefektifkan perusahaan atau organisasi dan biasanya dilakukan ketika perusahaan menghadapi krisis. Menurut Guthrie dan Datta (2008) serta Sunarta (2021) bentuk *downsizing* yang dilakukan perusahaan adalah berupa PHK atau merumahkan sementara karyawan.

Strategi tersebut turut dipraktikkan oleh perusahaan-perusahaan yang ada di Kabupaten Bekasi selama penerapan PSBB oleh Pemerintah. Tercatat sebanyak 1.651 karyawan di Kabupaten Bekasi terkena PHK dan 3.949 karyawan terpaksa dirumahkan (DiskominfoSantik Kab Bekasi, 2020). Kemudian pada awal tahun 2021, tercatat 75% karyawan yang dirumahkan serta kehilangan setengah dari gaji mereka. Akan tetapi, mereka tetap berstatus karyawan dan tidak terkena PHK (Radar Bekasi, 2021). Data tersebut turut diaminikan oleh hasil pencarian informasi melalui serikat pekerja sebuah perusahaan di Kabupaten Bekasi, dan didapatkan fakta bahwa penerapan kebijakan PSBB membuat PT.SG di Jl.Inspeksi Kalimalang, Kabupaten Bekasi terpaksa merumahkan dan memotong gaji karyawannya untuk sementara waktu sejak September 2020. Lalu pada Februari 2021, mereka mulai memanggil kembali karyawan yang sebelumnya dirumahkan dan menggaji mereka normal seperti sebelumnya. Namun hal tersebut tidak bertahan lama, karena pandemi COVID-19 kembali meningkat dan membuat pemerintah mengeluarkan kebijakan PPKM (Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat). Kebijakan tersebut membuat beberapa perusahaan keramik, seperti PT.SG, WH, MK, KP dan PT.GB di Kabupaten

Bekasi menghentikan produksinya sementara dan merumahkan kembali karyawannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan, bahwa sejak lebaran tahun 2020 sebagian karyawan dirumahkan dengan kesepakatan. Kesepakatan untuk mengurangi gaji karyawan yang dirumahkan sampai 43% dari biasanya. Menurut narasumber, pandemi juga dijadikan alasan perusahaan untuk memainkan kebijakan untuk menekan *cash* pengeluaran perusahaan. Selain itu, pengurangan gaji serta kebijakan baru pemerintah yang menghapus upah minimum sektoral mengakibatkan karyawan resah dengan sistem pengupahan baru. Hal tersebut juga masih belum jelas mengenai penambahan jumlah gaji yang diterima, sedangkan gaji mereka pun harus dipotong secara otomatis oleh perusahaan untuk membayar iuran-iuran, seperti BPJS kesehatan. Tidak hanya itu, namun juga terjadi perubahan sistem kerja, seperti bertambahnya *shift* kerja yang awalnya hanya dua shift menjadi tiga shift dan jadwal kerja akan terus berubah di tiap minggunya. Kemudian terdapat pula karyawan yang bekerja secara *work from office* 2 hari sekali, 2 hari masuk 6 hari libur. Beliau menambahkan bahwa Undang-undang cipta kerja digunakan perusahaan untuk mengurangi hak pembayaran pensiun karyawan yang telah memasuki usia pensiun.

*“Selama pandemi, gaji kurang. Karena ada potongan-potongan dari BPJS, JHT, sementara sampai sekarang disini saja belum ada kenaikan, jadi berkurang terus. Jadi yaa wow berpengaruh, berkurang. Apalagi sekarang ada kebijakan ngaak masuk, dipotong, jadi dibayarnya cuma 50%. Selama pandemi ini, belum ada PHK secara sepihak, paling hanya PHK karena pensiun, resign atau pensiun dini, jadi dia mengundurkan diri tapi dibayarnya setara dengan indisipliner 1x ketentuan. Untuk perubahan sistem kerja, tahun kemarin ada, di beberapa bagian ada perubahan schedule*

*awalnya 2 shift jadi 3 shift. Kemarin, setelah lebaran 2020 itu ada yang dirumahkan dengan sistem kerja da yang 2 hari masuk-2 hari libur, 2 hari masuk- 4 hari libur, ada 2 hari masuk-6 hari libur. Dan jadwal kerja itu akan berubah setiap pekan. Perubahan itu karena pertama, karena surat edaran menteri, kedua mungkin dari efisiensi dari pengeluaran. Karena ada kesepakatan anatra serikat dengan perusahaan bahwa karyawan yang dirumahkan jadi dipotong 43%. Jadi itu dijadikan senjata untuk mengurangi cost pengeluaran. Ketika ada karyawan yang di PHK, yang sudah akan pensiun, serikat pekerja biasanya akan mengingatkan perusahaan untuk mengikuti aturan main. Tapi untuk beberapa bulan terakhir perusahaan akan berusaha main di undang-undang cipta kerja, untuk pembayaran pensiunnya, padahal di sini kan belum diberlakukan, karena belum ada kesepakatan. Jadi mengurangi hak karyawan, yang awalnya 32x gaji dikurangi menurut undang-undang cipta kerja itu. jadi perusahaan berusaha mengarah kesitu, mengurangi pembayaran pensiun itu.”*  
(X/Studi Pendahuluan/5-Juli-2021)

Hasil wawancara dengan narasumber X tersebut menunjukkan bahwa narasumber masih berkomitmen dengan perusahaan tempat ia bekerja. Beliau masih khawatir akan kehilangan benefit yang akan ia terima, menunjukkan kepeduliannya terhadap mengingatkan perusahaan terhadap undang-undang yang berlaku serta tetap bekerjanya beliau meskipun beberapa kali mengalami perubahan jadwal kerja. Perilaku tersebut menunjukkan adanya komitmen organisasional pada diri beliau. Komitmen organisasi sendiri adalah keadaan psikologis yang menjelaskan hubungan antara karyawan dengan perusahaan dan memiliki pengaruh dalam hal pengambilan keputusan terkait dengan tetap bekerja di perusahaan tersebut atau bekerja di tempat lain (Allen & Meyer, 1990).

Namun terdapat fenomena lain yang bertolak belakang dengan narasumber, yakni maraknya pengunduran diri yang dilakukan karyawan karena terdesak kebutuhan ekonomi dan memilih untuk mencairkan Jaminan Hari Tua

BPJS ketenagakerjaan mereka (Radar Bekasi, 2021). Pengunduran diri tersebut dilakukan oleh karyawan tetap, karena jaminan hari tua merupakan salah satu hak istimewa karyawan tetap yang tidak dimiliki oleh karyawan kontrak maupun *outsourcing*. Adanya fenomena tersebut menunjukkan adanya masalah terkait berkomitmen terhadap perusahaan yang dialami oleh karyawan tetap di Kabupaten Bekasi. Padahal idealnya, Karyawan tetap dikatakan memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi dari karyawan kontrak (Putri, Rahardjo, & Djudi, 2014) maupun karyawan *outsourcing* (Januardha & Nurwidawati, 2014).

Penjelasan di atas menunjukkan bahwa meskipun karyawan tetap dikatakan memiliki komitmen organisasi lebih tinggi dibanding status kepegawaian lainnya, hal tersebut tidak membuatnya terlepas dari pengaruh PHK dan dirumahnya karyawan yang disertai dengan pengurangan gaji. Dikarenakan PHK dan merumahkan sementara karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yakni adanya perubahan hubungan antara bos dan karyawan (Colquitt, Lepine dan Watson, 2013). Yang dimana faktor ini memiliki efek psikologis berupa meningkatnya *job insecurity* dan stress kerja (Luthans, 2005).

Luthans (2005) menambahkan, stress kerja terjadi pada karyawan yang masih bekerja di sebuah perusahaan yang melakukan praktik PHK dan merumahkan sementara muncul karena karyawan yang masih bertahan akan bekerja lebih berat daripada sebelumnya. Selain itu, stress kerja turut dipengaruhi oleh kompensasi yang tidak sesuai yang diterima oleh karyawan (Puspitawati & Atmaja, 2020). Rasa tidak aman dengan pekerjaan dan stress kerja memiliki

pengaruh positif terhadap intensi berpindah karyawan. Artinya semakin tinggi rasa tidak aman dengan pekerjaan dan stress kerja, semakin tinggi juga intensi untuk berpindah pada karyawan (Suciati, Haryono, & Minarsih, 2015). Perilaku *turnover* sendiri tentunya berkebalikan dari perilaku komitmen organisasi dan tentunya dapat merugikan perusahaan.

Melihat hal tersebut, maka penting bagi perusahaan dan diri karyawan sendiri untuk menciptakan suasana kerja yang dapat membangkitkan komitmen organisasi karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah atribusi kontrol. Yang dimana atribusi kontrol merupakan salah satu indikator dari adanya *optimism* dalam diri seseorang. *Optimism* sendiri merupakan salah satu aspek penyusun *Psychological capital*. *Psychological capital* sendiri adalah modal psikologis positif seseorang yang dikarakteristikan dengan adanya jiwa HERO, yakni *Hope*, *Efficacy (self efficacy)*, *Resiliency* dan *Optimism*. *Self efficacy* adalah rasa kepercayaan pada diri sendiri untuk menyelesaikan tugas-tugas yang menantang. *Optimism* (optimis) dalam adalah sikap positif dalam memandang kesuksesan, bagi saat ini maupun masa depan. Selain itu, bersungguh-sungguh dalam mengarahkan diri untuk mencapai tujuan atau keberhasilan (*hope*). Mampu bertahan dan bangkit kembali setelah dirundung masalah dan kesulitan. Bahkan bukan hanya bertahan, tapi bisa melampaui keadaan sebelumnya (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007).

Terdapat penelitian yang membuktikan bahwa modal psikologis (*psychological capital*) dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan. Mikko (2012) misalnya, penelitian tersebut menemukan bahwa terdapat hubungan

yang signifikan antara *psychological capital* dengan komitmen organisasi, yang artinya semakin tinggi *psychological capital* seseorang, maka semakin tinggi juga komitmen organisasinya. Selain itu *psychological capital* juga berhubungan negatif dengan stress kerja, artinya semakin tinggi *psychological capital* seseorang, maka semakin rendah stress kerja seseorang tersebut (Meiliana, 2020). Hasil kedua penelitian tersebut menunjukkan bahwa *psychological capital* berdampak terhadap menaikkan komitmen organisasi serta menurunkan efek psikologis yang muncul dari adanya perubahan hubungan antara bos dan karyawan.

Adapun untuk meminimalisir rasa tidak aman dengan pekerjaannya (*job insecurity*), *work engagement* dapat menjadi jawabannya. Terdapat penelitian yang menunjukkan hubungan negatif antara *job insecurity* dengan *work engagement*. Semakin tinggi *work engagement* seseorang maka semakin rendah *job insecurity* yang dimiliki orang tersebut, begitupun sebaliknya (Permatasari & Hadi, 2018). Sama seperti *psycap*, *work engagement* turut berperan terhadap komitmen organisasi karyawan. Sebagaimana Kustya dan Nugraheni (2020) menemukan bahwa *work engagement* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan, yang artinya semakin tinggi *work engagement*, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi karyawan tersebut.

Hasil penjabaran di atas sejalan dengan kewajiban karyawan sebagai sumber daya perusahaan yang senantiasa dituntut untuk berkontribusi dan menunjukkan komitmen terhadap perusahaan (Luthans, 2005). Melihat pengaruh positif *psychological capital* dan *work engagement* dalam menangkal efek



psikologis yang mempengaruhi komitmen organisasi, seperti stress kerja dan *job insecurity*. Kemudian pengaruh positifnya terhadap komitmen organisasi, maka perusahaan perlu untuk mempertimbangkan usaha-usaha dalam mempertahankan komitmen organisasi karyawan, yakni dengan mempertahankan atau meningkatkan *psychological capital* dan *work engagement* karyawannya. Luthans (2005) menambahkan bahwa empat aspek dari *psychological capital*, *work engagement*, dan komitmen organisasi merupakan ciri dari perilaku organisasi positif. Perilaku organisasi positif sendiri disebutkan dapat meningkatkan efisiensi dan inovasi perusahaan (Luthans, 2005). Yang dimana, efisiensi dan inovasi tentu diperlukan bagi perusahaan untuk bertahan dalam keadaan apapun.

Berdasarkan penjabaran tersebut, dapat diketahui bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen organisasi, *psychological capital*, dan *work engagement* untuk bertahan di tengah ketidakpastian segala hal di masa pandemi. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk meneliti keterkaitan antar ketiga variabel, yakni *psychological capital*, *work engagement*, dan komitmen organisasi dalam sebuah penelitian yang berjudul “Hubungan antara *psychological capital* dan *work engagement* dengan komitmen organisasi pada karyawan swasta di Kabupaten Bekasi”.

## **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah penelitian kali ini adalah “Apakah terdapat hubungan antara *psychological capital* dan *work engagement* dengan komitmen organisasi pada karyawan swasta di Kabupaten Bekasi?”.

### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian kali ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *psychological capital* dan *work engagement* dengan komitmen organisasi pada karyawan swasta di Kabupaten Bekasi.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan dan pembandingan dalam penelitian tentang komitmen organisasi, *psychological capital* dan *work engagement*. Penelitian ini diharapkan juga dapat memperkaya khazanah keilmuan psikologi, khususnya psikologi positif dan psikologi industri dan organisasi.

#### 2. Manfaat Praktis

Penelitian kali ini diharapkan dapat menjadi rumusan intervensi yang tepat bagi perusahaan serta karyawan untuk meningkatkan komitmen organisasi di perusahaan.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan, bahwa baik hipotesis mayor maupun minor dalam penelitian ini diterima. Adapun hipotesis mayor dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara *psychological capital* dan *work engagement* dengan komitmen organisasi pada karyawan swasta. Artinya, semakin tinggi *psychological capital* dan *work engagement* seseorang, maka semakin tinggi pula komitmen organisasinya. Kedua variabel bebas tersebut bersama-sama berperan sebesar 30,3% terhadap komitmen organisasi karyawan swasta di Kabupaten Bekasi.

Kemudian hipotesis minor 1 yang berbunyi terdapat hubungan positif antara *psychological capital* dengan komitmen organisasi dinyatakan diterima. Dengan sumbangan efektif *psychological capital* terhadap komitmen organisasi sebesar 16,6%. Begitupun dengan hipotesis minor 2 dalam penelitian ini, yakni terdapat hubungan positif antara *work engagement* dengan komitmen organisasi, dinyatakan diterima. Variabel *work engagement* berperan positif terhadap komitmen organisasi karyawan swasta di Kabupaten Bekasi dengan sumbangan efektif sebesar 26,2%.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijabarkan dalam pembahasan, peneliti memiliki beberapa saran bagi subjek penelitian, perusahaan dan peneliti selanjutnya. Adapun bagi subjek penelitian, penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan untuk meningkatkan keterikatan kerja (*work engagement*) dalam diri, sehingga dapat menumbuhkan komitmen yang lebih terhadap perusahaan. Selain itu, diharapkan pula kepada karyawan swasta untuk meningkatkan modal psikologis (*psychological capital*) dalam dirinya, sehingga karyawan lebih mampu mengangkal emosi-emosi negatif yang muncul karena pekerjaan serta perubahan yang terjadi dalam perusahaan tempat mereka bekerja.

Kemudian bagi perusahaan, peneliti berharap perusahaan dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai pengetahuan untuk mengetahui pentingnya mengadakan *training* untuk meningkatkan *psychological capital* serta *work engagement* karyawan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi rumusan intervensi bagi perusahaan dalam mempertahankan komitmen organisasi karyawan. Hal tersebut bertujuan untuk membuat karyawan lebih berkomitmen terhadap perusahaan, sehingga mereka dengan sukarela terus berkontribusi serta mencari inovasi baru bagi perusahaan demi memenuhi visi maupun misi perusahaan.

Adapun bagi peneliti selanjutnya, yang tertarik untuk mengkaji tema yang sama, diharapkan dapat memperhatikan faktor demografi, seperti usia, status pernikahan serta masa kerja. Selain itu, peneliti diharapkan mempertimbangkan jumlah sampel serta menjadikan sektor industri lain sebagai objek penelitian,

misalnya sektor pertanian, pertambangan ataupun sektor jasa. Kemudian, peneliti juga dapat menjadikan karyawan sesuai dengan generasinya sebagai subjek penelitian. Terakhir, peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel lain untuk dijadikan variabel bebas yang dikaitkan dengan komitmen organisasi, seperti kepuasan kerja ataupun dukungan organisasi.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Adnan, B. R., & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan antara Psychological Capital dengan Komitmen Organisasi pada Mahasiswa UNDIP. *Jurnal Empati*, 6(4), 185-194.
- Akmadelita, W. P. (2015). *Psychological Meaningfulness at Work (Kebermaknaan Psikologis di Tempat Kerja) sebagai Moderator antara Karakteristik Pekerjaan dengan Keterikatan Kerja Pada Guru SD Negeri di Yogyakarta*. Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial Humaniora. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga.
- Al Fajar, S., & Heru, T. (2010). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Sebagai Dasar Meraih Kunggulan Bersaing*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 1-18.
- Angela, & Sudibjo, N. (2020). Menakar Kemampuan Empowering Leadership Job Crafting dan Work Engagement dalam Memengaruhi Komitmen Organisasi. *Jurnal Imiah Pendidikan dan Pembelajaran*, 4(2), 442-454.
- Ardianti, D. (2015). *Pengaruh Psychological Capital dan Work Engagement Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan RS. Muhammadiyah Taman Puring*. Skripsi, Fakultas Psikologi. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Ariani, D. W. (2003). Downsizing dalam Pembelajaran Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis (Dian Ekonomi)*, 9(1), 81-98.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2019). *Reliabilitas dan Validitas: Edisi 4*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a Model of Work Engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223.

- Beek, I. V., Hu, Q., Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Schreurs, B. H. (2012). For Fun, Love, or Money: What Drives Workaholic, Engaged, and Burned-Out Employees at Work? *Applied Psychology: An International Review*, *61*(1), 30-55.
- BPS Kabupaten Bekasi. (2021, Februari 26). *Kabupaten Bekasi dalam Angka 2021*. Dipetik Juli 2021, 2021, dari Badan Pusat Statistik Kabupaten Bekasi:  
<https://bekasikab.bps.go.id/publication/2021/02/26/f3b7efbda7ecdd9080145a3a/kabupaten-bekasi-dalam-angka-2021.html>
- Çetin, F. (2011). The Effects of the Organizational Psychological Capital on the attitudes of Commitment and Satisfaction: A Public Sample in Turkey. *European Journal of Social Sciences*, *21*(3), 373-380.
- CNN Indonesia. (2020, Juli 14). *PHRI Ungkap 10 Ribu Lebih Perusahaan Pariwisata Tutup*. Dipetik Maret 29, 2021, dari CNNIndonesia.com:  
<https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20200714153514-92-524550/phri-ungkap-10-ribu-lebih-perusahaan-pariwisata-tutup>
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2013). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in The Workplace*. New York: McGraw Hill.
- DiskominfoSantik Kab Bekasi. (2020, Juni 19). *Sektor Industri Kabupaten Bekasi Masih dalam Pemulihan*. Dipetik Maret 29, 2021, dari bekasikab.go.id:  
<http://bekasikab.go.id/berita/2650/sektor-industri-kabupaten-bekasi-masih-dalam-pemulihan>
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. C. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Gupta, M., & Shaheen, M. (2017). The Relationship between Psychological Capital and Turnover Intention: Work Engagement as Mediator and Work Experience as Moderator. *Jurnal Pengurusan*, *49*, 117-126.
- Guthrie, J. P., & Datta, D. K. (2008). Dumb and Dumber: The Impact of Downsizing on Firm Performance as Moderated by Industry Conditions. *Organizational Science*, *19*, 108-123.
- Hadi, S. (1991). *Analisis Butir Untuk Instrumen Angket, Tes dan Skala Nilai Dengan Basica*. Yogyakarta: Andi Offset.

- Hariyadi, M. H. (2019). Pengaruh Psychological Capital terhadap Work Engagement pada Karyawan. *Cognicia*, 7(1), 359-368.
- Janie, D. N. (2012). *Statistik Deskriptif & Regresi Linier Berganda dengan SPSS*. (A. I. S, Penyunt.) Semarang: Semarang University Press.
- Januardha, J., & Nurwidawati, D. (2014). Perbedaan Komitmen Organisasi Karyawan Tetap dan Karyawan Outsourcing Pada PT.Bank Pembangunan Daerah “X”. (M. Jannah, T. R. Andayani, D. K. Dewi, A. Fauzie, & I. Darmawanti, Penyunt.) *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 5(1), 38-44.
- Julianti, A., & Dewayani, K. (2015). Pengaruh Psychological Capital Terhadap Komitmen Organisasi dan Perilaku Kewargaorganisasian Pada Karyawan. *Jurnal Psikologi*, 8(2), 128-138.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disagreement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- KBBI Online. (2021, Februari 26). *Arti Kata Karyawan- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online*. Dipetik Maret 10, 2021, dari kbbi.web.id: <https://kbbi.web.id/karyawan>
- Kemenkeu. (2020, Mei ). *Badan Kebijakan Fiskal-KEM & PPKF* . Dipetik Juli 25, 2021, dari [fiskal.kemenkeu.go.id](https://fiskal.kemenkeu.go.id): <https://fiskal.kemenkeu.go.id/publikasi/kem-ppkf>
- Kemenperin. (2020, Oktober 1). *PSBB Jilid II Pengaruhi Kinerja Sektor Manufaktur*. Dipetik Januari 18, 2022, dari [Kemenperin.go.id](https://www.kemenperin.go.id): <https://www.kemenperin.go.id/artikel/22037/PSBB-Jilid-II-Pengaruhi-Kinerja-Sektor-Manufaktur>
- Kemenperin. (2021). *Daftar Kawasan Industri- Kementerian Perindustrian*. Dipetik Januari 25, 2021, dari [Kemenperin.go.id](https://kemenperin.go.id): <https://kemenperin.go.id/kawasan>
- Kessler, E. H. (2013). *Encyclopedia of Management Theory*. Washington D.C: SAGE Publications, Inc.
- Koenig, E. F. (2002). Using the Purchasing Managers’ Index to Assess the Economy’s Strength and the Likely Direction of Monetary Policy. *Federal Reserve Bank of Dallas Economic & Financial Policy Review*, 1(6), 1-14.
- Kompas. (2020, Juli 17). *Pandemi: Dari Kesehatan, Ekonomi, hingga Politik*. Dipetik Januari 08, 2021, dari [kompas.id](https://kompas.id):



<https://www.kompas.id/baca/riset/2020/07/17/pandemi-dari-kesehatan-ekonomi-hingga-politik/>

- Kustya, N. D., & Nurgaheni, R. (2020). Analisis Pengaruh Work Engagement dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Pusat PDAM Tirta Moedal Kota Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 9(2), 1-13.
- Kusumah, A. (2020, Desember 19). *Covid-19 dan Industri Manufaktur di Indonesia*. Dipetik April 25, 2021, dari [feb.umri.ac.id](https://feb.umri.ac.id): <https://feb.umri.ac.id/covid-19-dan-industri-manufaktur-di-indonesia-sebuah-catatan-ringan/>
- Luthans, F. (2005). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. New York: Oxford University Press.
- Meiliana. (2020). Psychological Capital dan Stresss Kerja Pada Karyawan di PT MN. *Jurnal Psibernetika*, 13(1), 9-19.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-Component Coceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Mikko, M. (2012). *Hubungan antara Psychological Capital dan Komitmen Organisasi pada Perawat*. Skripsi, Fakultas Psikologi. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Mulyono, A. E. (2016). *Perbedaan Komitmen Organisasi Para Anggota Lembaga Kemahasiswaan Universitas (LKU) di Universitas Kristen Satya Wacana (UKSW) Ditinjau dari Jenis Kelamin*. Skripsi, Fakultas Psikologi. Salatiga: Universitas Kristen Satya Wacana.
- Novianti, P. (2011). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Yayasan X*. Skripsi, Psikologi. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Permatasari, F., & Hadi, C. (2018). Hubungan antara Job Insecurity dengan Work Engagement pada Guru Honorer SMA Negeri di Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 7, 43-55.

- Pitriani, S. (2017). *Peran Modal Psikologis dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Anggota POLRI di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY)*. Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Prabawati, I. N. (2017). Meaningful Work dan Work Engagement Terhadap Komitmen Organisasi Pada Relawan. *Jurnal Psikologi*, 10(1), 83-91.
- Purwanto, A. B., & Sahrah, A. (2020). Resiliensi Dan Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Pada Polisi Lalu Lintas. *Psikostudia*, 9(3), 260-266.
- Puspitawati, N. D., & Atmaja, N. C. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Stress Kerja dan Keuasan Kerja dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Bakti Saraswati*, 9(2), 112-119.
- Putri, W. S., Rahardjo, K., & Djudi, M. (2014). Analisis Perbedaan Komitmen Organisasi Berdasarkan Status Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Kobexindo Tractors Tbk. Representative Office Bengkulu). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 10(1), 1-7.
- Radar Bekasi. (2021, Januari 20). *Gelombang PHK di Tengah Pandemi Meningkat*. Dipetik Maret 18, 2021, dari radarbekasi.id: <https://radarbekasi.id/2021/01/20/gelombang-phk-di-tengah-pandemi-meningkat/>
- Radar Bekasi. (2021, Februari 4). *Menaker Akui PHK Meningkat*. Dipetik Maret 18, 2021, dari RadarBekasi.id: <https://radarbekasi.id/2021/02/04/menaker-akui-phk-meningkat/>
- Robbins, S. P. (2002). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sahoo, B. C., & Sia, S. K. (2015). Psychological Capital and Organisational Commitment: Nature, Structure and Relationship in an Indian Sample. *Asia-Pacific Journal of Management*, 1(3), 230-244.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.
- Satgas Covid19 Republik Indonesia. (2020, Mei). *Protokol Percepatan Penanganan Pndemi COVID-19 (Corona Virus Disease)*. Dipetik Januari 08, 2021, dari covid19.go.id: <https://covid19.go.id/storage/app/media/Protokol/2020/Mei/Protokol%20Percepatan%20Penanganan%20Pandemi%20Corona%20Virus%20Disease%202019.pdf>

- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Simons, J. C., & Buitendach, J. H. (2013). Psychological Capital, Work Engagement and Organizational Commitment Amongst Call Center In South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 1-12.
- Suciati, Haryono, A. T., & Minarsih, M. M. (2015). Job Insecurity and Job Stress Effect of Turnover Intention on PT Berkas Abadi Surya Cemerlang Semarang (HO). (S. Dyah, Penyunt.) *Journal of Management*, 5(1).
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarta. (2021, April 17). *Downsizing Strategy*. Dipetik Juli 25, 2021, dari staffnew.uny.ac.id:  
<http://staffnew.uny.ac.id/upload/131879658/lainlain/Downsizing%20Strategy.pdf>
- Suryani, R. (2018). Analisis Pelaksanaan Hak Tenaga Kerja PT. Latinusa Terhadap Pegawai Tetap dan Pegawai Tidak Tetap. *Jurnal Ilmu Hukum*, 150-171.
- Suseno, M. N. (2012). *Statistika: Teori dan Aplikasi untuk Penelitian Ilmu Sosial dan Humaniora*. Yogyakarta: Ash-Shaff.
- Truss, C., Alfes, K., Delbridge, R., Shantz, A., & Soane, E. (2013). *Employee Engagement in Theory and Practice*. London: Routledge.
- Yildiz, E. (2018). A Case Study on Relationships Between Psychological Capital, Personality and Organizational Commitment. *International Journal of Business Administration*, 9(2), 99-122.