

Peningkatan Kepuasan Kerja dengan Modal Psikologis yang dimoderasi oleh Kesejahteraan Psikologis: Program Intervensi "I Am a HERO" = Increasing Job Satisfaction with Psychological Capital moderated by Psychological Well-Being: Intervention Program "I Am a HERO"

Maria Asri Legowati, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=9999920543452&lokasi=lokal>

Abstrak

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan PT X pada tahun 2020, terdapat penurunan indikator Kepuasan Kerja Karyawan. Apabila tidak ditindaklanjuti dengan tepat, situasi ini akan berdampak buruk bagi kelangsungan organisasi ke depannya. Penelitian tesis ini bertujuan untuk mengetahui peran moderasi Kesejahteraan Psikologis terhadap hubungan antara Modal Psikologis dengan Kepuasan Kerja, serta efektivitas intervensi pelatihan untuk meningkatkan Modal Psikologis pada Karyawan PT X. Partisipasi dalam penelitian ini adalah 207 Karyawan PT X yang bergerak di usaha pertambangan batubara di Indonesia. Alat ukur yang digunakan adalah Psychological Well Being Scale (Ryff et al., 1995), Psychological Capital Questionnaire (Luthans et al., 2007), dan Michigan Organization Assessment Questionnaire Sub Scale Job Satisfaction (Camman et al., 1983).

Hasil uji korelasi Pearson menunjukkan terdapat hubungan positif dan signifikan antara Modal Psikologis dengan Kepuasan Kerja, Modal Psikologis dengan Kesejahteraan Psikologis dan antara Kesejahteraan Psikologis dengan Kepuasan Kerja. Namun hasil penelitian menunjukkan bahwa Kesejahteraan Psikologis tidak mempunyai pengaruh moderasi terhadap hubungan Modal Psikologis dengan Kepuasan Kerja. Intervensi pelatihan Modal Psikologis diberikan kepada para Karyawan untuk meningkatkan Modal Psikologis mereka. Evaluasi terhadap pelatihan yang dilakukan di dalam penelitian ini yaitu sampai pada tahap pengetahuan Modal Psikologis. Hasil uji Wilcoxon Signed Ranks Test menunjukkan bahwa terdapat peningkatan pengetahuan Karyawan terkait dengan Modal Psikologis. Oleh karena itu, perusahaan dapat menggunakan pelatihan Modal Psikologis sebagai alat pengembangan diri untuk meningkatkan kepuasan kerja Karyawannya.

.....Based on survey result conducted by PT X in 2020, there is a decrease in Employee Job Satisfaction indicators. If not followed up appropriately, it will have a negative impact on the continuity of the organization in the future. This thesis research aims to determine the moderating role of Psychological Well-Being on the relationship between Psychological Capital and Job Satisfaction, as well as the effectiveness of training interventions to increase Psychological Capital in PT X. The measuring instruments used were the Psychological Well Being Scale (Ryff et al., 1995), the Psychological Capital Questionnaire (Luthans et al., 2007), and the Michigan Organization Assessment Questionnaire Sub Scale Job Satisfaction (Camman et al., 1983).

The results of the Pearson correlation test show that there is a positive and significant relationship between Psychological Capital and Job Satisfaction, between Psychological Capital and Psychological Well-Being, and between Psychological Well-Being and Job Satisfaction. However, the research results show that Psychological Well-Being does not have a moderating influence on the relationship between Psychological Capital and Job Satisfaction. Psychological Capital training interventions are provided to employees to increase their Psychological Capital. Evaluation of the training carried out in this research reached the

Psychological Capital knowledge stage. The results of the Wilcoxon Signed Ranks Test show that there is an increase in employee knowledge related to Psychological Capital. Therefore, companies can use Psychological Capital training as a self-development tool to increase their employees' Job Satisfaction.