

HUBUNGAN PSYCHOLOGICAL CAPITAL DENGAN KINERJA PADA KARYAWAN DI PERUSAHAAN X

Alvira Diamond Triccia

Jurusan Psikologi, FIP, Unesa, email: alviratriccia160106664046@mhs.unesa.ac.id

Satiningsih

Jurusan Psikologi, FIP, Unesa, email: satiningsih@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *psychological capital* dengan kinerja karyawan pada perusahaan X. Penelitian ini melibatkan 70 karyawan kontrak dengan jumlah perempuan sebanyak 8 orang (11,4%) dan laki-laki sebanyak 62 orang (88,6%). Karyawan perusahaan berusia 27 hingga 45 tahun. Rata-rata karyawan berusia 35 tahun. Karyawan berasal dari berbagai divisi yaitu operasional, teknik, logistik dan peralatan, keuangan, dan sales. Karyawan dengan status karyawan tetap sebanyak 30 orang dan karyawan kontrak sebanyak 70 orang. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data berupa kuisioner. Data penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan dua instrumen, yaitu skala kinerja karyawan yang disusun berdasarkan teori Bernardin (2003) dan skala *psychological capital* yang diadaptasi dari Luthans, Yousef, dan Avolio (2007). Data dianalisis menggunakan uji *pearson product moment* dengan bantuan SPSS 25 *for windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *psychological capital* dengan kinerja karyawan pada perusahaan X. *Psychological capital* karyawan yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pada karyawan. Hal tersebut karena efikasi, harapan, optimisme dan resiliensi seseorang dapat mendorong kinerja menjadi lebih baik dan meningkatkan kepuasan kerja.

Kata Kunci: *Psychological Capital*, Kinerja, Karyawan

Abstract

This study aims to determine the relationship between psychological capital with employee performance in X company. This study involved 70 contract employees with a total of 8 women (11.4%) and 62 men (88.6%). Company employees aged 27 to 45 years. The average employee is 35 years old. Employees come from various divisions, namely operational, engineering, logistics and equipment, finance, and sales. There are 30 permanent employees and 70 contract employees. This research method uses quantitative methods with data collection techniques in the form of questionnaires. The data of this study were collected using two instruments, namely employee performance scale compiled based on the theory of Bernardin (2003) and psychological capital scale adapted from Luthans, Yousef, and Avolio (2007). Data were analyzed using the pearson product moment test with the help of SPSS 25 for windows. The results showed that there was a positive and significant relationship between psychological capital and employee performance in X company. High employee psychological capital can improve employee performance. This is because efficacy, hope, optimism and resilience of a person can encourage better performance and increase job satisfaction.

Keyword: *Psychological Capital, Performance, Employees*

PENDAHULUAN

Perusahaan kontraktor memiliki berbagai jenis yaitu kontraktor arsitektur, kontraktor mekanikal dan elektrikal, kontraktor sipil, hingga kontraktor tata lingkungan (Erviyanto, 2005). Perusahaan X merupakan salah satu perusahaan jasa *engineering* yang bergerak dibidang elektrikal, mekanikal, dan juga tata lingkungan dengan spesifikasi insulasi. Perusahaan X bekerjasama dengan beberapa perusahaan, adanya kerjasama tersebut mendorong perusahaan berlomba-lomba

menunjukkan keunggulannya. Keunggulan perusahaan dapat dilihat dari manajemen sumber daya manusia yang digunakan (Rivai, 2004). Salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik ialah pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Organisasi memiliki tugas menangani masalah keahlian dan keterampilan karyawan, selain itu juga berkewajiban mengembangkan perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik (Husnawati, 2006).

Kinerja karyawan adalah pencapaian karyawan berupa hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan kemampuannya melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan. Menurut Riani (2013) kinerja merupakan tingkat produktivitas seorang karyawan, berhubungan dengan rekan kerja, selain itu pada beberapa hasil dan perilaku berkaitan dengan tugas. Kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai kualitas, pengetahuan, keterampilan, dan sikap mental seorang pekerjaan (Marpaung, 2014). Menurut Bernadin (2003) kinerja merupakan hasil yang didapatkan dari fungsi atau aktivitas pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Secara keseluruhan kinerja karyawan akan mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. Apabila kinerja karyawan pada sebuah organisasi berjalan dengan baik maka akan berakibat pada pencapaian tujuan organisasi yang baik pula.

Menurut Bernardin (2003) kinerja karyawan dapat dilihat dari beberapa kriteria yaitu kualitas (*quality*) ialah tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna, kuantitas (*quantity*) merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan, ketepatan waktu (*timeliness*) merupakan kemampuan mengatur waktu dan pengorganisasian kegiatan sesuai waktu yang diberikan, efektivitas biaya (*cost effectiveness*) merupakan kemampuan memaksimalkan sumber daya dalam organisasi, kebutuhan adanya pengawasan (*need for supervision*) yang mana karyawan tidak memerlukan bantuan atasan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, dan hubungan antar perseorangan (*interpersonal impact*) merupakan kemampuan karyawan dalam berhubungan dengan rekan kerja dan atasan.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor individu dan lingkungan organisasi (Mangkunegara, 2010). Faktor individu meliputi kemampuan atau *ability*, kepribadian, psikologis, fisiologis, dan lainnya, sedangkan faktor lingkungan organisasi meliputi perilaku, sikap dan tindakan – tindakan rekan kerja, bawahan, dan atasan, selain itu uraian jabatan yang jelas, fasilitas kerja yang memadai, peluang karir, iklim organisasi, dan lain sebagainya. Sudut pandang anggota organisasi yang positif memberi daya hidup, mengembangkan, dan saling menghargai. Perilaku positif dapat mengembangkan

kinerja untuk mencapai tujuan organisasi, menghargai rekan kerja, menekan emosi negatif, dan menunjukkan emosi positif dalam organisasi (Robbins & Judge, 2015). Terciptanya budaya positif (*positive behavior*) akan membantu meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik dan juga memunculkan kepuasan pada pekerjaan (Avey, dkk., 2011).

Berdasarkan hal tersebut maka, budaya positif dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada suatu organisasi. Terdapat berbagai teori yang mendukung topik budaya positif. Salah satunya yaitu teori yang dicetuskan oleh Luthans (2007) yaitu *Psychological Capital (Pscap)*. Luthans, Youssef, dan Avolio (2015) mendefinisikan *psychological capital* sebagai tahap perkembangan pikiran positif dari individu yang ditandai dengan memiliki kepercayaan dan keyakinan diri untuk mengerahkan usaha dalam menyelesaikan tugas yang sulit (*self-efficacy*), membuat atribusi positif terhadap setiap kejadian di masa kini maupun di masa depan (*optimism*), memiliki tujuan dan selalu berusaha untuk mencapai tujuannya (*hope*), serta mampu bangkit dan berusaha untuk mengatasi saat dihadapkan pada masalah (*resilience*).

Gabungan teoritis antara konsep *efficacy*, *hope*, *optimism*, serta *resilience* akan membentuk paradigma positif seseorang terhadap keadaan lingkungannya serta meningkatkan kemungkinan baginya untuk dapat meraih keberhasilan melalui motivasi dan usaha (Luthans, Youssef, & Avolio, 2015). *Psychological capital* terbentuk dari empat konsep yang membangun yaitu *efficacy*, *hope*, *optimism*, *resilience*. Konsep-konsep tersebut yang menjadi dimensi dari *psychological capital*. Pertama, *efficacy* yakni karyawan percaya dengan kemampuan yang dimilikinya sehingga memunculkan rasa percaya diri. Kedua, *hope* yaitu memiliki arti di mana karyawan memiliki harapan untuk mencapai keberhasilan. Ketiga, *optimism* adalah ketika karyawan memiliki suatu pengharapan positif tentang keberhasilan saat ini dan masa depan. Keempat, *resilency* ialah ketika dihadapkan pada suatu masalah karyawan memiliki ketabahan dan mampu menghadapi permasalahan tersebut hingga mencapai kesuksesan (Luthans, Youssef, & Avolio, 2015).

Berdasarkan Avey, dkk. (2011) individu yang memiliki tingkat *psycap* tinggi cenderung memiliki energi dan melakukan segala upaya dalam

kinerjanya walau dalam periode waktu yang lama. Individu dapat mencapai tujuannya karena memiliki kemauan keras, menghasilkan berbagai solusi untuk masalah, membuat atribusi internal, memiliki harapan positif tentang hasil, merespons secara positif, dan gigih dalam menghadapi kesulitan. *Psychological capital* berhubungan dengan kinerja dapat dilihat melalui seberapa besar upaya yang ditunjukkan individu. Ketika seorang karyawan berusaha dengan kuat untuk meraih kesuksesan, maka kinerjanya akan terus meningkat (Jannah, Mintarto, Nurhasan, & Widohardhono, 2017).

Beberapa penelitian relevan sebelumnya yang telah dilakukan yaitu salah satunya penelitian oleh Okolie dan Emoghene (2019) yang memiliki topik sama, namun terdapat perbedaan pada subjek yang menjadi sumber data. Okolie dan Emoghene (2019) melakukan pengambilan data di rumah sakit neuro-psikiatri di Benin, Edo State, Negeria, sedangkan penelitian ini dilakukan pada salah satu perusahaan swasta yaitu perusahaan X. Penelitian lainnya juga memiliki kesamaan topik yaitu penelitian yang dilakukan oleh Liwarto dan Kurniawan (2015) pada PT. X. di Bandung. Perbedaan dengan penelitian ini ialah sample yang digunakan seluruh karyawan dalam perusahaan, sedangkan dalam penelitian Liwarto dan Kurniawan (2015) menggunakan karyawan yang telah mendapatkan pelatihan *psychological capital* sebelumnya.

Krasikova, Lester, dan Harms (2015) menyatakan bahwa terdapat korelasi positif antara kesehatan mental (*psychological health*) dengan *psychological capital*, apabila individu memiliki tingkat *psychological capital* yang tinggi maka cenderung tidak memiliki masalah pada kesehatan mentalnya atau dapat meminimalisir masalah yang dimilikinya. Oleh karena itu *psychological capital* penting untuk dimiliki oleh karyawan agar mampu menghadapi berbagai keadaan pada lingkungan kerjanya, baik keadaan yang baik maupun yang buruk.

Beban kerja karyawan pada setiap perusahaan berbeda-beda, termasuk pada perusahaan jasa *engineering* yang biasanya memiliki resiko pekerjaan yang tinggi, sehingga karyawan akan menghadapi berbagai tantangan baik pada faktor internal maupun eksternal. Faktor internal yang dapat mempengaruhi contohnya seperti ketahanan mental, konsentrasi dan lain sebagainya, sedangkan faktor eksternal seperti lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan fisik (suhu, cahaya, sirkulasi,

kebersihan) dan lingkungan non fisik seperti budaya organisasi dan hubungan rekan kerja maupun atasan (Nuraida, 2008). Pada perusahaan X yang karyawannya lebih sering bekerja di lapangan karena tuntutan pekerjaan dari permintaan klien mulai dari pembangunan, pengawasan, hingga perawatan bangunan dan pipa. Oleh karena itu, karyawan akan menghadapi berbagai kondisi lingkungan kerja yang berbeda-beda seperti kilang minyak, mall, kapal hingga bangunan yang lainnya.

Karyawan diberi pelatihan sebelum mulai bekerja sehingga karyawan memahami kuantitas pekerjaannya. Karyawan biasa bekerja sesuai target perusahaan dan standar yang telah ditetapkan, oleh karena itu karyawan tidak dapat mengembangkan kreativitasnya. Selain itu terdapat kesenjangan antara karyawan dengan atasan karena sistem komunikasi satu arah dan struktur organisasi yang mekanistik. Terlepas dari hal tersebut hasil studi dokumen penilaian kinerja menunjukkan bahwa rata-rata karyawan memiliki kinerja cukup baik hingga sangat baik.

Karyawan yang ditugaskan pada suatu proyek harus dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang baru. Karyawan dilatih untuk dapat memecahkan masalah dengan cepat apabila ada kesalahan teknis, tanpa harus bergantung dengan atasannya namun tetap dengan persetujuan atasan. Perusahaan insulasi akan selalu berhubungan dengan benda dan alat-alat yang menghantarkan panas, sehingga kemungkinan kelelahan atau kecelakaan kerja dapat terjadi. Oleh karena hal tersebut peneliti melakukan penelitian pada Perusahaan X untuk melihat apakah terdapat hubungan antara *psychological capital* masing-masing karyawan dengan peningkatan kinerja karyawan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan antara *psychological capital* dengan kinerja pada karyawan di Perusahaan X

METODE

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan ialah teknik sampling jenuh. Subjek yang digunakan ialah seluruh karyawan perusahaan, sebanyak 70 karyawan pada Perusahaan X. Dengan mendapat subjek laki-laki sebanyak 62 orang dan subjek perempuan sebanyak 8 orang. Penelitian dilakukan pada semua divisi di perusahaan, mulai dari keuangan, sales, operasional, teknik, hingga logistik dan peralatan.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner yang disebarakan melalui online (*google form*). Instrumen penelitian menggunakan skala kinerja karyawan yang disusun berdasarkan teori Bernardin (2003) dan *psychological capital* yang diadaptasi dari Luthans, Yousef, & Avolio (2007). Skala yang digunakan berbentuk skala likert dengan rentang 1 (sangat tidak setuju) hingga 4 (sangat setuju).

Pada penelitian ini variable kinerja karyawan diukur menggunakan skala kinerja karyawan yang berdasarkan teori Bernardin (2003). Instrumen penelitian kinerja karyawan menggunakan aspek – aspek yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan adanya pengawasan, dan hubungan interpersonal. Jumlah aitem yang digunakan sebanyak 40 aitem yang terdiri dari 21 aitem *favourable* dan 19 aitem *unfavourable*. Reliabilitas alat ukur diuji menggunakan teknik analisa *Alpha Cronbach* dengan menggunakan bantuan SPSS versi 25.0 *for windows* Hasil reliabilitas instrument variable kinerja karyawan sebesar 0,943, yang artinya reliable karena $0,943 > 0,50$.

Variabel *psychological capital* diukur menggunakan skala *psychological capital* yaitu *psychological capital questionnaire-24* yang dikembangkan oleh Luthan, Yousef, & Avolio (2007). *Psychological capital* disusun berdasarkan aspek *efficacy, hope, optimism, resiliency*. Jumlah aitem yang digunakan 23 aitem yang terdiri dari 20 aitem *favourable* dan 3 aitem *unfavourable*. Hasil reliabilitas instrumen variable *psychological capital* sebesar 0,920, yang artinya reliable karena $0,920 > 0,50$.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan korelasi *pearson product moment*. Keseluruhan analisis data diolah dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25.0 *for Windows*. Korelasi *pearson product moment* dilambangkan (r), berdasarkan nilai r hitung jika nilai r hitung $> r$ table maka ada korelasi antar variabel. Korelasi yang signifikan antar dua variable tersebut apabila nilai Sig. (*2-tailed*) $< 0,05$ maka terdapat korelasi antar variabel yang dihubungkan. H1 dapat diterima apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Karakteristik demografis subjek penelitian ini dapat dilihat pada table 1.

Tabel 1. Karakteristik Demografis Partisipan

Data Demografi	Kriteria	Jumlah subjek (N=70)	Persentase
Jenis kelamin	Perempuan	8	11,4 %
	Laki-laki	62	88,6 %
Lama Bekerja (tahun)	1,5 – 2	27	38,6 %
	2,5 – 3	27	38,6 %
	3,5 – 5	16	22,8 %
Divisi	Operasional	30	42,9 %
	Teknik	18	25,7 %
	Logistik & Peralatan	8	11,4 %
	Keuangan	7	10 %
	Sales	7	10 %

Berdasarkan hasil pengolahan data statistik, didapatkan hasil deskripsi statistik data penelitian yang dijelaskan dalam table berikut :

Tabel 2. Deskripsi Statistik Data Penelitian

Variabel	N	Data Empirik				
		Min	Max	Sum	Mean	SD
<i>Psycap</i>	70	58	92	5027	71,8	5,81
Kinerja	70	101	160	8602	122,8	10,91

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 70 karyawan yang bekerja pada perusahaan X. Berdasarkan hasil tabel analisis deskriptif ini menunjukkan nilai rata-rata dari hasil jawaban sampel untuk skala *psychological capital* adalah 71,81 dan nilai rata-rata kinerja sebesar 122,89. Nilai tertinggi yang diperoleh variabel *psychological capital* sebesar 92 sedangkan nilai minimumnya sebesar 58. Nilai tertinggi pada variabel kinerja sebesar 160 sedangkan nilai minimumnya sebesar 101. Nilai standar deviasi yang diperoleh dari variabel *psychological capital* dan kinerja adalah 5,81 dan 10,91.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil dari analisis data dengan menggunakan korelasi *pearson product moment* dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

		Psycap	Kinerja
Psycap	Pearson Correlation	1	.820**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	70	70
Kinerja	Pearson Correlation	.820**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	70	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Output perhitungan korelasi di atas, N menunjukkan jumlah observasi atau sample sebanyak 70, sedangkan hubungan korelasi ditunjukkan oleh angka 820(*). R table dengan N=70 ialah 0,235. Diketahui nilai r hitung untuk hubungan *psychological capital* dengan kinerja adalah sebesar 0,820 > r tabel 0,235 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara variabel. Selanjutnya hubungan kinerja dengan *psychological capital* adalah sebesar 0,820 > r tabel 0,235 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antar variabel. Kedua variable memiliki korelasi yang positif menunjukan bahwa arah korelasi sejajar, yang artinya semakin tinggi *psychological capital* semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Jika nilai Sig. (2-tailed) < 0,05 maka terdapat korelasi antar variabel yang dihubungkan. Sebaliknya jika nilai Sig. (2-tailed) > 0,05 maka tidak terdapat korelasi. Berdasarkan tabel hasil analisis korelasi *pearson product moment* diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh dari variabel *psychological capital* dan variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,000 dimana nilai signifikansi ini kurang dari 0,05 (p<0,05). Nilai signifikansi tersebut memiliki makna bahwa variabel *psychological capital* dan kinerja karyawan, memiliki hubungan yang signifikan, sehingga hipotesis pada penelitian ini yang berbunyi “Terdapat Hubungan Antara *Psychological Capital* dengan Kinerja Pada Karyawan Di Perusahaan X” diterima.

Pada aspek-aspek *psychological capital* yaitu *self efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resilience*, dalam mengetahui besar hubungan aspek-aspek tersebut terhadap kinerja pada karyawan perusahaan X, maka dilakukan uji korelasi antara aspek-aspek *psychological capital* dengan variabel kinerja. Hal tersebut dilakukan untuk melihat aspek-aspek manakah yang memiliki keterhubungan dengan variabel kinerja.

Tabel 4. Hasil Uji Pearson Aspek Psychological Capital dengan Kinerja

	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	N
<i>Efficacy</i>	.773**	.000	70
<i>Hope</i>	.665**	.000	70
<i>Optimism</i>	.831**	.000	70
<i>Resilience</i>	.614**	.000	70

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa *pearson correlation* antara variabel *psychological capital* dengan kinerja memiliki hasil hubungan yang kuat antara variabelnya. Untuk melihat aspek mana yang memiliki hubungan paling besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan, maka dilakukan uji korelasi antara setiap aspek pada *psychological capital* dengan kinerja karyawan. Berdasarkan dari hasil table tersebut diketahui bahwa *pearson correlation* pada aspek *efficacy* menunjukkan hasil sebesar 0,773, yang mana 0,773 > 0,235 . Oleh karena itu antara aspek *efficacy* dengan kinerja memiliki hubungan yang positif antar variabel. Koofisien 0,773 menunjukkan bahwa hubungan *efficacy* memiliki hubungan yang kuat atau besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Pada aspek *hope* memiliki hasil koofisien sebesar 0,665, yang mana 0,665 > 0,235. Berdasarkan hasil tersebut antara aspek *hope* dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang signifikan. Hasil 0,665 menunjukkan bahwa hubungan *hope* dengan kinerja karyawan memiliki korelasi yang kuat, walaupun sama-sama memiliki korelasi yang kuat antara *efficacy* dan *hope* dengan kinerja karyawan, aspek *efficacy* sedikit lebih besar dari *hope* dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan X.

Selain itu, pada aspek *resilience* menunjukan hasil koofisien sebesar 0,614, hal tersebut menunjukkan 0,614 > 0,235, artinya bahwa aspek *resilience* memiliki koofisien hubungan yang cukup kuat dengan kinerja karyawan. Walaupun aspek resiliensi memiliki skor yang lebih rendah dari aspek yang lain, resiliensi tetap memiliki sangkut paut dengan kinerja karyawan.

Menurut table diatas pada bagian Sig. (2-tailed), ke-empat aspek menunjukkan signifikansi sebesar 0,000. Hubungan antara beberapa variabel dapat dikatakan signifikan apabila Sig. (2-tailed) < 0,05. Oleh karena itu, 0,000 < 0,05 artinya keempat aspek *psychological capital* memiliki signifikansi

atau korelasi yang signifikan dengan kinerja karyawan pada perusahaan X.

Berdasarkan hasil koefisien empat aspek dari *psychological capital* tersebut memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan, terutama pada aspek optimisme. Selain itu aspek efikasi dan harapan juga memiliki hubungan yang kuat dengan variabel kinerja pada kinerja karyawan pada perusahaan X.

Pembahasan

Menurut derajat hubungan nilai *pearson correlation*, penelitian ini memiliki nilai hubungan yang sempurna (Sugiono, 2013) yaitu 0,820, hal ini berarti *psychological capital* yang dimiliki setiap individu menjadi faktor yang penting untuk mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Faktor *psychological capital* memberikan pengaruh sebesar 82,0% untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan bahwa sebagian besar kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor *psychological capital*, namun juga terdapat beberapa faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini, antara lain seperti kemampuan, fasilitas kerja yang memadai, peluang karir, iklim organisasi yang juga dapat mempengaruhi kinerja.

Pada penelitian dapat diketahui bahwa adanya tingkat kinerja karyawan yang tinggi dapat didorong oleh aspek-aspek dalam modal psikologis karyawan yang meliputi rasa percaya diri, harapan, pantang menyerah, dan semangat optimisme. Dari hasil signifikansi sebesar 82,0% tersebut dapat dikatakan bahwa seseorang individu yang memiliki tingkat *psychological capital* yang tinggi maka akan mendorong peningkatan kinerja individu tersebut. Hal tersebut menjelaskan bahwa *psychological capital* sebagai konsep dari positivisme yang merupakan modal yang dapat membantu karyawan untuk mencapai tujuan pekerjaannya, menyangga permintaan pekerjaan, dan memfasilitasi pertumbuhan pribadi (Okolie & Emoghene, 2019).

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putra, Hamid, Ruhana (2015), yang melakukan penelitian tentang perbedaan tingkat kinerja karyawan tetap dengan karyawan kontrak pada perusahaan. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa karyawan kontrak memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi dari pada karyawan tetap perusahaan. Aspek yang paling memiliki skor terbesar pada kinerja ialah kualitas kerja dan kerja sama karyawan. Karyawan kontrak lebih berusaha

secara maksimal untuk meningkatkan kinerjanya. Karyawan kontrak hanya memiliki masa kerja hingga dua tahun, sehingga dengan adanya peningkatan kinerja dapat mendukungnya untuk menjadi karyawan tetap perusahaan.

Pada penelitian ini, aspek-aspek dari *psychological capital* yang memiliki keterhubungan cukup besar dengan kinerja yaitu optimisme yang memiliki signifikansi sebesar 0,793, efikasi memiliki signifikansi sebesar 0,729, harapan memiliki signifikansi sebesar 0,620, dan resiliensi memiliki signifikansi sebesar 0,569. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa optimisme dan efikasi memiliki pengaruh yang cukup besar dalam meningkatkan kinerja, namun aspek harapan dan resiliensi juga memiliki pengaruh yang cukup pada peningkatan kinerja. Maka dapat disimpulkan bahwa pada setiap penelitian sebelumnya aspek-aspek yang berpengaruh besar pada peningkatan kinerja berbeda-beda.

Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa *psychological capital* memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan pada perusahaan X yang merupakan perusahaan jasa *engineering* yang biasanya memiliki resiko kerja yang cukup tinggi. Karyawan kontrak dapat bekerja secara maksimal dan berusaha meningkatkan kinerjanya. Hal tersebut karena karyawan memiliki tingkat optimisme untuk mengerjakan tugasnya, berusaha memandang sisi positif dari pekerjaannya dan yakin dapat mencapai target pekerjaannya dengan baik. Selain itu aspek efikasi juga memiliki cukup besar hubungan dengan kinerja walaupun tidak sebesar aspek dari optimisme, adanya efikasi diri dapat mendorong karyawan untuk percaya diri dalam pengambilan keputusan saat bekerja. Kemungkinan adanya peningkatan kinerja di kemudian hari dapat terjadi tergantung tingkat *psychological capital* masing-masing karyawan.

Percaya diri menurut Maddux (1995) menggambarkan kekuatan dari kepercayaan bahwa seseorang mampu melakukan sesuatu. Dalam aitem pernyataan kuisioner, pada karyawan perusahaan X diketahui mampu melakukan pekerjaan yang sulit dan mampu memberikan hasil pekerjaan yang terbaik untuk perusahaan, tidak serta merta mampu meningkatkan kinerja karyawan, hal ini dikarenakan rasa percaya diri termasuk dalam elemen kinerja karyawan yaitu mampu bekerja tanpa ada pengawasan, rasa percaya diri telah memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaan, serta tidak

bergantung pada orang lain. Perusahaan X memberikan pelatihan sebelum karyawan dapat terjun ke lapangan sehingga hal tersebut dapat menambahkan kepercayaan diri karyawan dalam mengambil keputusan saat bekerja. Pada literatur lain *Relationship between Entrepreneur's Psychological Capital and Their Authentic Leadership* (Jensen & Luthans, 2006) tidak mengikutsertakan *self-efficacy* ke dalam konstruk *psycap*.

Harapan (*hope*) adalah motivasi positif yang didasarkan pada suatu perasaan keberhasilan dari *agency* dan *pathway* yang di dalamnya melibatkan *waypower* dan *willpower* (Snyder, 1991). Harapan berfokus pada penciptaan inovasi, memiliki rasa puas dapat memotivasi menjadi pribadi yang sukses (*willpower*), dan mampu menyelesaikan masalah juga mencapai target pekerjaan (*waypower*). Perusahaan X adalah perusahaan jasa yang berfokus pada pelayanan terhadap klien berupa jasa kontraktor. Para karyawan dilatih dalam *problem solving*, bagaimana cara menyelesaikan masalah dengan cepat dan tepat. Perusahaan X menginginkan karyawan mampu mengembangkan kreativitasnya, namun pada kenyataannya para karyawan belum mampu mengembangkan daya inovatif. Hal ini menjadi tugas para atasan untuk dapat mendukung para karyawan berani menyatakan pendapat dan menciptakan inovasi baru.

Optimisme merupakan penginterpretasian peristiwa buruk yang disebabkan oleh faktor eksternal, bersifat tidak stabil dan merupakan kejadian spesifik saat ini (Larson & Luthans, 2006). Optimis dalam hal ini adalah keyakinan seseorang untuk berpikir positif. Melalui cara berpikir positif dan keyakinan masa depan yang sukses, karyawan akan memberikan hasil kinerja yang terbaik. Pada perusahaan jasa, optimisme tidak terlalu mendominasi kinerja karyawan, hal tersebut dikarenakan para karyawan berfokus pada target dan tetap menjaga hubungan yang harmonis dengan klien sebagai mitra kerja (Liwarto & Kurniawan, 2015). Penciptaan hubungan yang baik adalah salah satu gambaran atau cerminan kinerja karyawan yang positif. Pada perusahaan X karyawan memiliki optimisme tentang pekerjaannya dan cukup mendominasi pada kerjanya. Walaupun karyawan berfokus pada target yang telah ditetapkan oleh atasan, akan tetapi optimisme juga berpengaruh mendorong karyawan untuk tetap bertahan di

pekerjaannya dan dapat terus berkembang dalam pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, memiliki perbedaan dengan hasil penelitian Liwarto dan Kurniawan (2015) yang mana aspek optimisme tidak memiliki keterhubungan yang kuat dengan peningkatan kinerja pada perusahaan jasa. Walaupun karyawan pada perusahaan jasa berfokus pada target pekerjaan dan selalu berusaha menjaga hubungan yang harmonis dengan klien yang merupakan mitra kerjanya, karyawan membutuhkan kemampuan untuk mengatribusi kejadian-kejadian baik baik maupun buruk menjadi hal-hal yang positif, hingga kemampuan untuk mengetahui hal-hal yang dapat dan tidak dapat dicapai dalam situasi tertentu (Luthans, Yousef & Avolio, 2015).

Hal tersebut yang dapat menjadikan seseorang selalu berfikir positif untuk orientasi ke masa depan yang lebih baik. Kemampuan tersebut yang menjadikan seorang karyawan yang memiliki tingkat optimisme yang tinggi untuk melakukan yang terbaik yang dapat individu kerjakan. Oleh karena itu optimisme dapat mempengaruhi peningkatan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut. Individu yang berjiwa optimis akan menjadi lebih produktif dibandingkan dengan individu yang pesimis (Seligman, 2006).

Resiliensi diartikan sebagai kapasitas psikologis seseorang yang bersifat positif, yang mampu menghindarkan diri dari ketidakpastian, konflik, kegagalan sehingga dapat menciptakan perubahan positif, kemajuan, dan peningkatan tanggung jawab (Luthans, 2007). Pada penelitian perusahaan X, karyawan mampu bekerja dalam keadaan sulit dan tidak menghindarkan diri, serta karyawan juga mampu menyelesaikan masalah karena telah memiliki bekal berupa kemampuan *problem solving*. Penciptaan inovasi harus ditingkatkan karena hal tersebut mampu membuat karyawan menjadi lebih kreatif dan fleksibel, sehingga tidak kaku atau diam saja ketika menghadapi masalah.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Margaret (2006) terkait penelitian tentang perusahaan yang dipimpin oleh seorang manajer yang memiliki jiwa optimis. Dalam penelitian yang dilakukan didapatkan bahwa perusahaan dengan pimpinan atau dengan manajer yang memiliki jiwa optimis lebih menguntungkan perusahaan dalam arti dapat memajukan perusahaan dibandingkan dengan manajer yang memiliki jiwa pesimis. Manajer

dengan jiwa optimis lebih produktif sehingga dapat memberikan contoh dan menularkan semangat yang dimiliki kepada karyawannya. Sama halnya dengan karyawan, jika para karyawan sudah memiliki jiwa optimisme, maka karyawan akan semakin produktif dan akan mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian Margaret (2006) yang menunjukkan bahwa atasan dalam perusahaan yang memiliki tingkat optimisme tinggi dapat mendorong karyawannya untuk dapat mengalami peningkatan kinerja dengan memberikan motivasi, oleh karena itu karyawan kontrak yang bekerja akan memiliki hubungan interpersonal yang baik dengan para atasan. Berdasarkan wawancara dengan karyawan kontrak perusahaan X, beberapa karyawan memiliki kesulitan untuk beradaptasi dan berkomunikasi dengan para atasannya. Selain itu karena karyawan bekerja sesuai target yang telah ditentukan, sehingga terjadi adanya komunikasi satu arah. Oleh karena itu apabila para manajer memiliki tingkat *psychological capital* yang tinggi, hal tersebut dapat mempengaruhi karyawan yang bekerjasama dengannya. Atasan dapat memberikan masukan, sehingga dapat membantu peningkatan modal psikologis karyawan, dengan memiliki tingkat modal psikologis yang tinggi akan mendorong kelancarannya dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Okolie dan Emoghene (2019). Pada penelitian sebelumnya melakukan pengambilan data di rumah sakit neuro-psikiatri di Benin, Edo State, yang mana subjek penelitian merupakan perawat yang langsung berhubungan dengan konsumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *psychological capital* dengan kinerja perawat rumah sakit. Hal tersebut dikarenakan karyawan yang memiliki tingkat *psychological capital* yang tinggi akan lebih berupaya pada tugas yang diberikan dan ketika berusaha keras untuk berhasil, maka karyawan akan memiliki kinerja yang lebih baik (Okolie & Emoghene, 2019). Sejalan dengan penelitian ini pada perusahaan X diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *psychological capital* dengan kinerja karyawannya.

Temuan dari penelitian ini juga sesuai dengan pendapat dari Ugwu dan Okojie (2016) bahwa karyawan yang memiliki sumber daya pekerjaan (modal psikologis) yang memadai akan merasa dibutuhkan, merasa dirinya juga berperan penting

untuk kemajuan organisasi, optimis tentang masa depan mereka dan mendorong karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan. Hal tersebut dapat bermanfaat untuk mengurangi *turn over* karyawan dalam perusahaan. Pada perusahaan X diketahui bahwa perekrutan karyawan baru hanya dilakukan saat proyek-proyek tertentu saja ketika dibutuhkannya tenaga profesional, sehingga karyawan cenderung bertahan lama untuk bekerja pada perusahaan.

Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian lain yaitu oleh Liwarto dan Kurniawan (2015) yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *psychological capital* dengan kinerja karyawan pada perusahaan jasa telekomunikasi. *Psychological capital* individu menjadi modal utama untuk membangun perilaku positif dalam bekerja. Namun dalam penelitian ini dikatakan bahwa *self efficacy* tidak memiliki pengaruh yang kuat pada peningkatan kinerja karyawan, sebaliknya pada penelitian ini kepercayaan diri cukup memberikan pengaruh besar dalam peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan pada perusahaan X diketahui bahwa aspek-aspek *psychological capital* yang paling mendorong peningkatan kinerja karyawan yaitu optimism dan efikasi diri karyawan.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian oleh Ardi, Astuti, dan Sulisty (2017) menjelaskan bahwa individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan cenderung mengerjakan tugas yang dianggap sesuai dengan kemampuannya, sehingga selalu yakin dalam penyelesaian tugasnya. Oleh karena itu pada perusahaan X, karyawan hanya bekerja berdasarkan hasil pelatihan kerja yang diberikan dan sesuai kemampuan di bidangnya masing-masing.

Luthans, Yousef, dan Avolio (2015) menyatakan bahwa *psychological capital* adalah kondisi psikologis positif yang ditandai dengan kepercayaan diri untuk mampu mengatasi tantangan (*efficacy*), optimisme, harapan positif atas yang akan terjadi (*hope*), dan ketahanan dalam proses mencapai kesuksesan (*resiliency*). Keempat faktor psikologis ini dapat berbeda pada individu yang berasal dari budaya yang berbeda. Seperti yang disampaikan oleh Luthans, Yousef, dan Avolio. (2015) bahwa perlu adanya kajian lebih lanjut terhadap keempat aspek *psychological capital* dalam setting budaya masyarakat dan iklim budaya organisasi yang berbeda dapat menimbulkan perbedaan pada setiap aspek tersebut. Contohnya seperti, aspek optimisme

pada individu yang berada dalam budaya yang menjunjung tinggi rasa rendah hati (*humility*), ketaatan (*deference*), dan konservatisme akan cenderung lebih rendah dibanding pada individu yang berasal dari latar belakang budaya yang cenderung kompetitif, liberal, dan individualistik (Luthans et al., 2014). Hal tersebut sejalan dengan hasil *psychological capital* pada perusahaan X yang mana aspek optimisme memiliki tingkat yang lebih tinggi dari aspek yang lainnya, karena karyawan cenderung kompetitif antar satu sama lain dalam bekerja agar mendapatkan penilaian kerja yang baik dari atasannya.

Hal lain yang juga berpengaruh dalam penelitian ini ialah perbedaan jenis perusahaan. Perusahaan berbagai macam jenis seperti perusahaan manufaktur, jasa, ekstratif, agraris, dan lain sebagainya. Pada penelitian ini jenis perusahaan yang digunakan ialah perusahaan jasa *engineering* yang bergerak dibidang insulasi, dengan hasil bahwa aspek optimisme dan efikasi yang memiliki pengaruh cukup besar pada kinerja karyawan. Maka dari penelitian sebelumnya juga memiliki hasil yang berbeda-beda, misalnya pada penelitian oleh Nafei (2015) aspek harapan dan efikasi pada *psychological capital* memiliki pengaruh yang lebih besar daripada aspek optimisme dan resiliensi pada kinerja karyawan di *teaching hospital*, Egypt. Kemudian pada penelitian oleh Okolie dan Emoghene (2019) aspek harapan dan optimisme yang memiliki pengaruh besar pada peningkatan kinerja karyawan pada rumah sakit daerah di Edo State.

Penelitian lainnya oleh Lirwanto dan Kurniawan (2015) memiliki hasil bahwa aspek optimisme dan efikasi memiliki nilai yang cukup tinggi, terutama aspek optimisme yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan jasa telekomunikasi di Bandung. Penelitian lain di bidang pendidikan, seperti penelitian oleh Durrah, Al-Tobasi, A'aqoulah, dan Ahmad (2016) yang melakukan penelitian pada karyawan di *Philadelphia University*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa aspek optimisme memiliki pengaruh besar pada kinerja karyawan universitas termasuk para pengajar ikut serta menjadi subjek penelitian. Selain itu pada penelitian ini aspek resiliensi juga cukup mempengaruhi kinerja. Berdasarkan dua penelitian diatas dapat diketahui penelitian tersebut sejalan dengan penelitian ini, yaitu aspek optimisme yang paling mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan X.

Selain itu pada penelitian ini mengabaikan potensi perbedaan *psychological capital* pada karyawan terkait status dan posisi hierarkis yang berbeda dalam perusahaan. Kemudian dalam penelitian ini juga menggunakan berbagai macam divisi dalam perusahaan yang memiliki tugas yang berbeda. Secara teoritis perbedaan status dan jabatan ini dapat memberi pengaruh yang penting. Seperti penelitian Berg dan Heidbrink (2017) menyimpulkan bahwa *psychological capital* pada karyawan di posisi manajemen puncak berbeda dibanding pada para pemilik perusahaan. Hal tersebut mengisyaratkan bahwa *psychological capital* dapat berbeda pada individu-individu yang bekerja pada organisasi yang sama jika status dan jabatan mereka berbeda.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kinerja karyawan dengan *psychological capital*. *Psychological capital* individu menjadi modal utama untuk membangun perilaku positif dalam bekerja, sehingga kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh aspek – aspek dalam *psychological capital*. Aspek *psychological capital* yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan yaitu efikasi diri, memiliki harapan, memiliki rasa optimisme, dan resiliensi diri.

Pada perusahaan X yang merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang jasa *engineering*, aspek-aspek *psychological capital* yang memiliki hubungan paling besar dengan kinerja karyawan yaitu aspek optimisme (*optimism*) dan aspek resiliensi (*resilience*) yang memiliki skor paling rendah daripada aspek-aspek yang lain. Hal tersebut dikarenakan karyawan mampu mengatribusi peristiwa yang dialaminya menjadi hal-hal yang positif dan mampu mengetahui hal yang dapat dicapai juga hal yang tidak dapat dicapainya. Adanya perubahan lingkungan kerja kemungkinan dapat mempengaruhi *psychological capital* dan kinerja seorang karyawan.

Sikap optimis yang dimiliki karyawan dapat berdampak pada kinerja, karena saat mengatasi kesulitan dan permasalahan karyawan dapat lebih bersemangat dan memiliki harapan menjalani pekerjaan dengan berbagai permasalahan dan persaingan dalam perusahaan. Selain itu, adanya

beberapa tekanan psikis karyawan, baik karena kondisi internal perusahaan ataupun eksternal dapat memunculkan kesulitan tersendiri bagi karyawan. Oleh karena itu dibutuhkan daya juang, rasa pantang menyerah, dan dukungan yang besar dari para atasan dalam perusahaan.

Adanya perubahan lingkungan atau situasi lingkungan kerja kemungkinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan tingkat *psychological capital* yang dimiliki oleh karyawan. Sehingga apabila dilakukan penelitian kembali kemungkinan akan mendapatkan hasil yang berbeda pada tingkat kinerja karyawan dan tingkat *psychological* yang dimiliki karyawan perusahaan X. Sebelumnya telah dijelaskan bahwa *psychological capital* memiliki keterhubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja karyawan pada perusahaan X, oleh karena itu karyawan membutuhkan *psychological capital* yang baik atau tinggi untuk dapat menjaga kinerjanya agar tetap stabil menghadapi berbagai situasi pekerjaan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa *psychological capital* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan X. Bagi karyawan perusahaan X diharapkan untuk dapat terus meningkatkan *psychological capital* agar kinerja menjadi lebih optimal yaitu dengan meningkatkan kepercayaan diri, memiliki tekad yang besar untuk mencapai tujuan, meningkatkan rasa optimisme, dan belajar memiliki *coping* diri yang positif saat menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.

Bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan meningkatkan *psychological capital*, melalui cara seperti memberikan *feed back* hasil kinerja sehingga dapat meningkatkan kepercayaan diri karyawan. *Feed back* dapat berupa diskusi dengan karyawan, dengan berdiskusi pihak manajemen dapat mengetahui kesulitan karyawan. Diskusi antara HRD dan karyawan tersebut juga dapat meningkatkan harapan yang dimiliki karyawan. Sedangkan untuk meningkatkan optimisme karyawan dapat dengan memberikan reward pada karyawan-karyawan yang memiliki prestasi kerja setiap bulannya. Selain itu untuk menjaga resiliensi yang dimiliki karyawan dibutuhkan dukungan antar rekan kerja dan atasan saat seseorang karyawan memiliki kesulitan dalam pekerjaan.

Selain itu hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai sebagian kecil penilaian terhadap karyawan (kurang dari sampel yang dibutuhkan/kurang representatif) mengenai hasil *psychological capital* dan kinerja karyawan individual, di mana pihak manajemen harus membangkitkan semangat harapan pada karyawan, dengan memberikan pelatihan agar mereka mampu berpikir inovatif, kreatif dalam memecahkan masalah, agar dapat menciptakan regenerasi-regenerasi baru yang lebih produktif. Dapat lewat pelatihan atau simulasi *games* interaktif yang seolah-olah mereka diperhadapkan pada masalah yang sering ditemui dalam pekerjaan. Ini memang bukan tugas yang mudah mengubah *mind-set* orang, namun dengan seringnya diadakan pelatihan, perhatian, dan dukungan manajer, maka karyawan perlahan-lahan akan mampu memiliki harapan tinggi.

Perusahaan diharapkan dapat membangun komunikasi dua arah yang lebih baik pada karyawan perusahaan, karena terbiasa bekerja sesuai dengan target perusahaan saja, maka karyawan akan kesulitan untuk mengembangkan ide dan inovasinya dalam pemecahan masalah saat bekerja. Keadaan *psychological capital* karyawan juga perlu diperhatikan, hal untuk meningkatkan kinerja karyawan dan menjaganya agar tetap mendapatkan hasil yang stabil. Apabila keseluruhan karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik pasti juga akan membawa keuntungan bagi perusahaan.

Berdasarkan dari pembahasan, penelitian ini memiliki berbagai keterbatasan yaitu partisipan pada penelitian ini terbatas hanya pada satu jenis organisasi, sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan pada karyawan di perusahaan lain di luar tempat penelitian ini. Saran bagi peneliti selanjutnya adalah agar mereka dapat menggunakan beberapa jenis organisasi sehingga mendapatkan hasil yang lebih komprehensif dan dapat digeneralisasikan pada segala organisasi yang bervariasi.

Beberapa kemungkinan akibat pengaruh jenis perusahaan yang dipilih, status karyawan, perbedaan divisi dapat mempengaruhi adanya hasil yang bervariasi dari tingkat *psychological capital* yang dimiliki karyawan. Selain itu, penelitian ini mengabaikan perbedaan tingkat peran dan jabatan subjek dalam perusahaan yang merupakan faktor penting dalam mengkaji variabel-variabel dalam penelitian ini. Penelitian selanjutnya karena itu

dianjurkan untuk menguji perbedaan berbagai variable tersebut dengan memperhatikan tingkat peran dan posisi subjek dalam suatu organisasi.

Bagi peneliti selanjutnya apabila ingin melihat hasil kinerja karyawan, maka perlu dilakukan pengecekan dokumen hasil penilaian kinerja pada bulan-bulan sebelumnya, untuk menyesuaikan dengan hasil penelitian dan keadaan yang dialami oleh para karyawan saat dilakukannya pengambilan data. Karena hal-hal yang dapat mempengaruhi kondisi psikologis karyawan, maka akan mempengaruhi hasil dari penelitian.

Penentuan status karyawan yang digunakan untuk menjadi responden penelitian juga penting untuk di perhitungkan, karena berdasarkan penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa hasil kinerja atau penilaian pada karyawan berstatus kontrak dan karyawan tetap perusahaan akan memiliki perbedaan hasil tingkat kinerja.

Bagi praktisi hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk meningkatkan kinerja karyawan, yakni dengan cara meningkatkan modal psikologi karyawan baik dengan cara *sharing* tentang *psychological capital* maupun melalui pelatihan dan seminar-seminar motivasi berkaitan dengan *psychological capital*.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardi, Astuti, dan Sulisty. (2017). Pengaruh self efficacy terhadap employee engagement dan kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 52 (1) 163 -172. Diakses dari: <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2169>
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rinekaa Cipta.
- Avey, Reichard, Luthans, dan Mhatre (2011). Meta-analysis of the impact of positive *psychological capital* on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22 (2) 127-152. doi: 10.1002/hrdq.20070.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Berg, V., dan Heidbrink, M. (2017). Comparison of the psychological capital of founders and their employed top management. *Journal of Psychology and Clinical Psychiatry*, 8(3), 00482. doi: 10.15406/jpcpy.2017.08.00482
- Bernardin, H. (2003). *Human Resource Management : An Experiential Approach*. New York: Mcgraw-Hill
- Durrah, Al-Tobasi, A'aqoulah, dan Ahmad. (2016). The impact of the psychological capital on job performance: a case study on faculty members at philadelphia university. *International Review Management and Marketing*, 6 (2) 183-191. Diakses dari : <https://www.econjournals.com/index.php/irm/article/view/1964>
- Ervianto, W. (2015). *Manajemen Proyek Konstruksi*. Yogyakarta: Andi
- Husnawati, A. (2006). Analisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen dan kepuasan kerja sebagai intervening variabel (studi pada perum pegadaian kanwil vi semarang). *Jurnal Manajemen*, 1 (4) 111 – 156. Diakses dari : <http://eprints.undip.ac.id /15378/>
- Jannah, M., Mintarto, E., Nurhasan, Widohardhono, R. (2018). The influence of athlete students psychological capital on track and field performance, *Social Science, Education, and Humanities Research*, (173) 219-22. doi: 10.2991/icei-17.2018.57.
- Jensen, S.M. dan Luthans, F. (2006). Entrepreneurs as authentic leaders: impact on employees' attitudes. *Leadership & Organization Development Journal*. 27 (8) 646 – 666. doi: 10.1108/01437730610709273
- Krasikova, D., Lester, P. Harms, P. (2015). Effects of psychological capital on mental health and substance abuse. *Journal of Leadership & Organizational Student*, 1 (1) 1-12. Diakses dari : <https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1008&context=pdharms>
- Larson, M. dan Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitude. *Journal of Leadership and Organization Studies*, 3 (1) 45 – 62. doi: 10.1177/10717919070130010701
- Lirwanto, I., dan Kurniawan, A. (2015). Hubungan pscap dengan kinerja karyawan pt. x bandung. *Jurnal Manajemen*, (14) 223-244. Diakses dari: <https://media.neliti.com>

- /media/publications/115053-ID-hubungan-psycap-dengan-kinerja-karyawan.pdf
- Luthans, Youssef, dan Avolio (2007). *Psychological Capital - Developing The Human Competitive Edge*. New York: Oxford University Press.
- Luthans, Youssef, dan Avolio. (2015). *Psychological Capital And Beyond*. New York: Oxford University Press.
- Luthans dan Youssef (2017). Psychological capital: an evidence-based positive approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, (4) 17.1–17.28. doi: 10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324.
- Maddux, J.E.(1995). *Self Efficacy, Adaptation, and Adjustment: Theory, Research, and Application*. New York: Springer Science+Business Media
- Mangkunegara, A. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Margaret, H. G., & Arakawa, D. (2006). Optimistic managers & their influence on productivity & employee engagement in a technology organization. *A Penn Libraries University of Pennsylvania*, 2 (1), 1-32. Diakses dari: <https://psycnet.apa.org/record/2007-19807-009>
- Marpaung, M. (2014). Pengaruh kepemimpinan dan team work terhadap kinerja karyawan di koperasi sekjen kemdikbud senayan Jakarta. *Jurnal Ilmiah Widya*, 2 (1) 33-40. Diakses dari: http://digilib.mercubuana.ac.id/manager/t!@file_artikel_abstrak/Isi_Artikel_393539707348.pdf
- Nafei, W. (2014). The effect of psychological capital on employee attitudes and employee performance: a study on teaching hospitals in egypt. *Journal of Business and Management*, 10 (3) 249-270. doi: 10.5539/ijbm.v10n3p249
- Nuraida, I. (2008). *Manajemen Administrasi Perkantoran*. Yogyakarta : Kanisius
- Okolie, U., Emoghene, A. (2019). Psychological capital and employee performance in federal neuro-psychiatric hospital, benn city, edo state, negeria. *An International Scientific Journal*, 1 (17) 122-136. Diakses dari: <http://yadda.icm.edu.pl/yadda/element/bwmeta1.element.psjd-110aac25-0c37-448d-89e4-f4ca7907ee6b>
- Putra, B., Hamid, D., dan Ruhana, I. (2015). Analisis perbandingan prestasi kerja karyawan kontrak dengan karyawan tetap : studi pada karyawan PT. Yanaprima Hatapersada, Sidoarjo. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26 (1) 1-6. doi : 10.35606/jabm.v26i1.390
- Riani, A. (2013). *Manajemen Sumberdaya Manusia Masa Kini*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S., dan Judge, T. (2015). *Organizational Behavior*. San Diego: Pearson.
- Santoso, S. (2014). *Statistik Non Parametrik*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Seligman, M. (2006). *Learned optimism: How to change your mind and your life*. New York: Vintage books.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Snyder, C. R. (1991). *The Psychology of Hope: You Can Get There From Here*. New York: The Free Press.
- Ugwu, C. C. dan Okojie J. O. (2016). Human resource management (hrm) practices and work engagement in Nigeria: The mediating role of psychological capital (psycap). *International Journal of Social Sciences and Humanities Reviews*, 6 (4) 71-87. Diakses dari: <http://www.ijsshr.com/journal/index.php/IJSSHR/article/view/274>
- Youssef, C.M. dan Luthan, F. (2014), Psychological capital and well-being. *Journal Stress and Health*, 31 180 – 188. doi: 10.1002/smi.2623