

HUBUNGAN PSYCAP DENGAN KINERJA KARYAWAN PT.X BANDUNG

Oleh:

Iwan Hanafi Liwanto

Albert Kurniawan

Fakultas Ekonomi-Jurusan Manajemen UK. Maranatha Bandung

Abstract : The research of this study is about Psychological Capital (PsyCap) theory that is proposed by Luthans, it is still new and limited theory. Luthans divides Psycap theory into 4 (four) dimensions: Hope, Self-Efficacy, Resiliency, and Optimism. From the previous research, Psycap linked to employee performance. Luthans, Avolio, Avey and Norman (2006) concluded that: There were significant positive effects among four dimensions (Hope, Self-Efficacy, Resiliency, and Optimism) to satisfaction and employee performance. Tjakraatmadja and Febriansyah (2006 and 2007) have investigated the relationship among psycap, the learning environment as external factor (moderator variable) and student GPA (as a performance indicator).The objective of this research is to determine the description of PsyCap and employee performance at PT.X and ultimately to determine whether there is a relationship of Psycap with employee performance. This research is using non-probability method which is Purposive Sampling and it took 66 employees as respondents. The type of this research is using associative research. The result of 66 respondents proved that Psycap of the employee at PT.X Bandung is high and the result of the employee performance is also having high rate. And there is a significant relationship between employee performance and Psycap simultaneously or partially. Self-Efficacy, Hope, and Resiliency have average, and Optimism have high rate to employee performance.

Keywords: Psychological Capital, Employee Capital

PENDAHULUAN

Setiap organisasi berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi tersebut. Kemampuan dalam mengelola sumber daya manusia (karyawan) merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena organisasi selain menangani masalah ketrampilan dan keahlian, juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik (Husnawati, 2006).

Tantangan perusahaan terbesar adalah tidak semua karyawan (anggota perusahaan) dapat melakukan perubahan perilaku di tempat kerja dan beradaptasi dengan tujuan perusahaan. Hal yang menyebabkan karyawan sulit melakukan perubahan adalah faktor internal (motivasi, tujuan, harapan, tingkat pendidikan).. Selain itu faktor eksternal (kondisi perusahaan, dan dukungan dari atasan ataupun rekan kerja) mempengaruhi karyawan melakukan perubahan perilaku. Pihak pimpinan perlu memperhatikan karyawan secara tepat dengan menghargai bakat-

bakat dengan mengembangkan kemampuan suatu organisasi akan menjadi dinamis (Martini,2010).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam kemampuannya melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya. Kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu (Mangkunegara, 2001).

Pengertian di atas memberikan pemahaman bahwa kinerja karyawan merupakan sejumlah output dari *outcomes* yang dihasilkan karyawan, baik yang berbentuk materi (kuantitatif) maupun yang berbentuk non-materi (kualitatif). Kinerja karyawan akan diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Artinya, apabila kinerja karyawan di dalam sebuah organisasi berjalan dengan baik maka akan berakibat pada pencapaian tujuan organisasi yang baik pula.

Perusahaan yang sehat tercermin dari anggota organisasinya yang mampu bertahan melalui berbagai tantangan dan persaingan usaha. Sudut pandang anggota organisasi yang positif memberi daya hidup, mengembangkan, dan saling menghargai. Perilaku positif dapat berupa keluhuran dan kinerja Organisasi, membangun keuletan (*Resilience*), investasi untuk kekuatan, dan emosi positif dalam organisasi (Gunawan, 2011:143). Dengan terciptanya budaya positif akan membantu meningkatkan performa (kinerja) karyawan menjadi lebih baik.

Berbagai teori mendukung tentang *Positive Behavior*. Teori terbaru dicetuskan oleh Luthans yang dikembangkan menjadi *Psychological Capital* (PsyCap). Dalam buku dan artikelnya, Luthans membagi PsyCap menjadi empat sikap positif yang disingkat dengan H.E.R.O. *Hope*, di mana karyawan memiliki harapan untuk berhasil, *Self-Efficacy*, karyawan memiliki rasa kepercayaan diri, *Resilency*, ketika dihadapkan kepada masalah karyawan memiliki ketabahan dan mampu menghadapi permasalahan tersebut hingga mencapai sukses, *Optimism*, karyawan memiliki suatu pengharapan positif tentang keberhasilan saat ini dan masa depan (Avolio, & Luthans, 2007:3, dalam Hidayat ,et al 2009:2).

Fenomena yang terjadi di perusahaan BUMN dalam hal ini PT.X, perusahaan yang bergerak di bidang jasa telekomunikasi. Fokus PT.X adalah memberikan jasa *engineering* bidang infokom (ICT) yang sesuai dengan spesifikasi dan permintaan klien serta memaksimalkan nilai. Para karyawan cenderung melakukan pekerjaan seperti yang dituntut atasannya tanpa melakukan pengembangan kreativitas, atau motivasi untuk berubah. Hal ini dikarenakan struktur organisasi PT.X adalah struktur organisasi yang bersifat mekanistik. Komunikasi satu arah yang berasal dari atasan menyebabkan turunya daya inovasi karyawan. Salah satu contoh fenomena yang terlihat pada karyawan PT.X adalah sulit beradaptasi dengan perubahan yang disampaikan dalam pelatihan. Melihat fenomena tersebut, pihak manajemen memberikan beberapa program pelatihan yang berkaitan dengan manajemen perubahan. Pada tahun 2011, PT. X melakukan pelatihan PsyCap untuk meningkatkan semangat positif dan membangun budaya perusahaan yang unggul sesuai program pelatihan yang dicanangkan. Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti memilih judul “Hubungan PsyCap dengan Kinerja Karyawan PT.X, Bandung”

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan konteks penelitian di atas, berikut diuraikan pertanyaan pokok yang akan dicari jawabannya melalui penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana gambaran PsyCap (*Hope, Self-Efficacy, Resiliency, dan Optimism*) pada karyawan PT. X Bandung?
2. Bagaimana gambaran Kinerja Karyawan pada PT. X Bandung?
3. Adakah hubungan PsyCap dengan kinerja karyawan pada PT. X Bandung?

KERANGKA PEMIKIRAN

Dalam kondisi ekonomi yang tidak menentu, tantangan bisnis seperti modernisasi, globalisasi, dan pengembangan karyawan berbakat (*developing talent*) menjadi semakin kompleks seiring dengan meningkatnya kebutuhan akan kecepatan dan pengaturan struktur bisnis.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang sering dipandang sebagai pusat administratif, menjadi salah satu titik tumpuan yang paling penting dalam meningkatkan vitalitas dan posisi pekerjaan di masa depan. Agar memperoleh manfaat lebih dari pengelola SDM, dibutuhkan suatu perspektif / pandangan baru di dunia . pengelola.SDM . Pengelola SDM harus mampu melakukan perubahan, dengan menganggap karyawan sebagai mitra dan memberikan nilai tambah bagi mereka adalah dengan melakukan pelatihan.

Feed back/timbal balik yang dilakukan SDM adalah melakukan penilaian kinerja mereka. Tujuan daripada penilaian kinerja adalah untuk mengevaluasi perkembangan dalam mencapai target yang telah ditentukan, di mana tujuan utama adalah menghubungkan tujuan setiap individu dengan tujuan organisasi dan memastikan tujuan tercapai. Dalam penilaian kinerja juga harus diiringi dengan penilaian tingkat kepuasan karyawan ke arah konsep keterlibatan karyawan (*Engagement*). Keterlibatan karyawan berfokus pada konsep di mana karyawan terlibat secara penuh dan merasa antusias akan pekerjaannya, daripada sekedar merasa puas akan pekerjaannya. Indikator utama keterlibatan mencakup persepsi akan pentingnya pekerjaan yang dilakukan, harapan yang jelas, peluang peningkatan karier, umpan balik, persepsi terhadap nilai-nilai organisasi, dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan yang tinggi sangat ditentukan oleh sikap karyawan. Apabila karyawan mendapat stimuli / rangsangan positif , mampu termotivasi, dan mengembangkan ide-ide inovatif maka kinerja mereka akan memiliki nilai yang tinggi. Ciri-ciri karyawan yang memiliki kinerja baik adalah mereka akan lebih produktif, lebih jarang mangkir / bolos, lebih dapat diandalkan, memiliki loyalitas tinggi, dan berkontribusi dalam mengurangi *turn over*.

Hal di atas adalah sebagian kecil dari tanda-tanda kinerja yang tinggi. Banyak penelitian menemukan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja para pekerja. Spencer and Spencer (1993) menjelaskan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh kompetensi kerjanya, yang dapat diklasifikasikan atas kompetensi teknikal (*hard competence atau hard skills*) dan kompetensi perilaku (*soft competence atau soft skills*). Lebih jauh, Spencer menjelaskan bahwa kompetensi seseorang terbentuk dari lima unsur, yaitu motif (*motives*), watak (*traits*), konsep diri (*self concept*), pengetahuan (*knowledge*), serta keterampilan (*hard skills*).

Kelima unsur kompetensi individu tersebut di atas, membentuk kompetensi kerja seseorang, yang akan menentukan kinerjanya saat bekerja.

Sejalan dengan perkembangan dunia bisnis tidak hanya itu saja, karyawan yang memiliki kinerja tinggi juga harus kuat menghadapi tekanan berat akan persaingan bisnis, memiliki rasa percaya diri, memiliki semangat optimis, serta memiliki harapan untuk berhasil. Ciri-ciri tersebut didasarkan akan teori *Psychological Capital* (PsyCap) oleh Luthans. Diharapkan dari teori ini, dapat mendukung karyawan untuk lebih termotivasi memberikan kinerja yang terbaik bagi kemajuan perusahaan dan pastinya sejalan dengan nilai-nilai yang telah ditetapkan perusahaan.

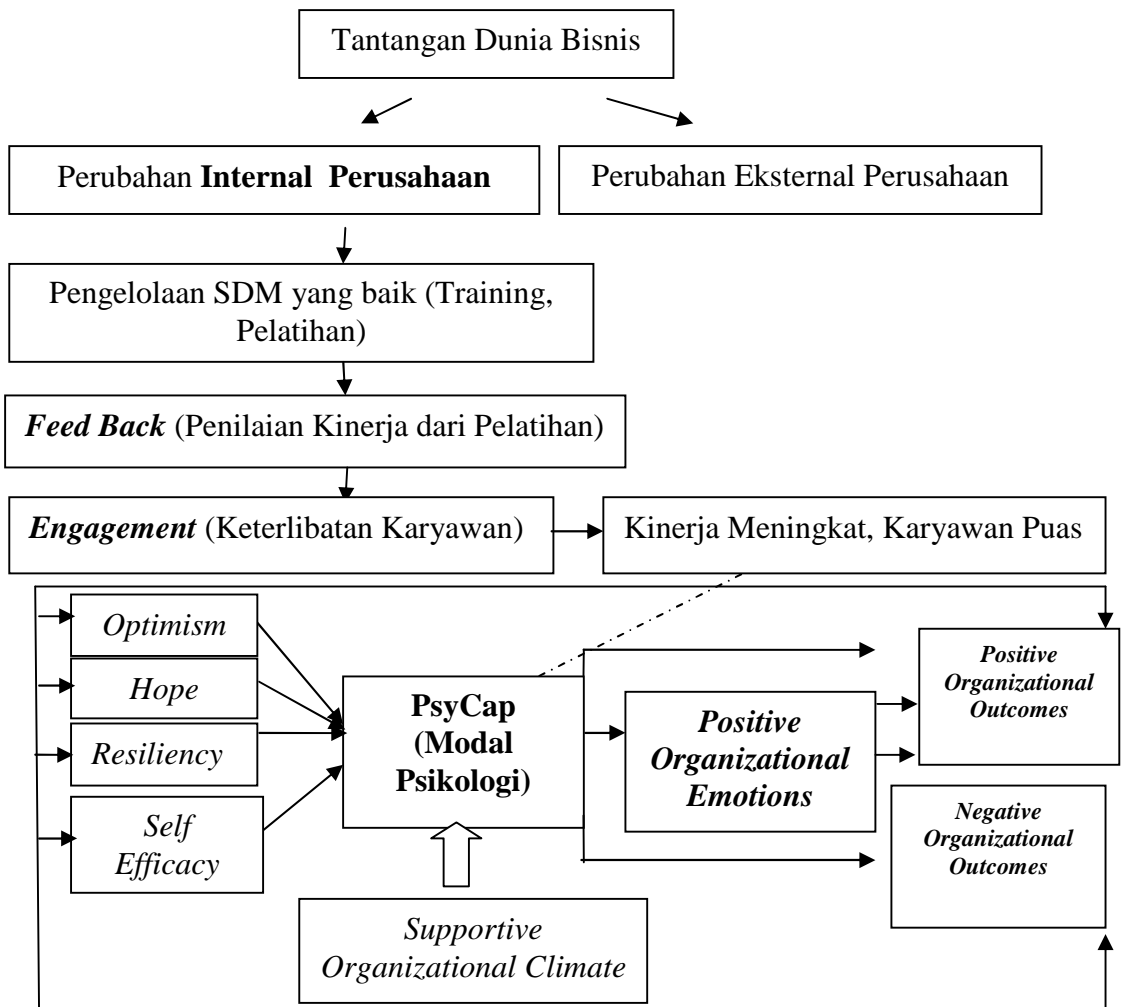
Manfaat yang didapat ketika perusahaan menerapkan ilmu tentang PsyCap adalah : (1) *Positive Organizational Outcomes* berupa - *Work Performance*, *Work Commitment*, *Work Satisfaction*, dan *Positive Organizational Change* (2) *Negative Organizational Outcomes* ditunjukkan dengan *Cynism* dan *Work Absenteeism*. (Google). Menurut (Ria, 2011) Baik emosi positif ataupun negatif diperlukan agar karyawan dapat bertahan dari kerasnya dunia bisnis. Keseimbangan antara keduanya diperlukan. Ketika individu terus menerus berada dalam tekanan, ia akan berpikir sempit dan mengenal hanya satu solusi, kehilangan kreativitas dan sulit menyerap hal yang baru. Emosi positif diperlukan untuk memastikan bahwa individu tersebut memiliki kesempatan berpikir kreatif.

Pada akhirnya emosi positif akan menghasilkan kinerja karyawan yang produktif, tepat guna, dan mampu memanfaatkan sumberdaya secara efisien. Namun pada kenyataannya hasil dari emosi positif yang ditimbulkan tidak selalu positif, seringkali juga dapat menimbulkan hasil yang negatif. Dari penjelasan tersebut dapat dirangkum menjadi sebuah bagan yaitu ke dalam bagan kerangka pemikiran

Modal Psikologi

Psychological Capital (Modal Psikologi) lebih dikenal dengan istilah PsyCap, merupakan gabungan konsep *human capital* (O'Leary et al, dalam Avolio & Luthans, 2005) dan *social capital* (Adler & Kwon, 2002, dalam Avolio & Luthans, 2005). Konsep PsyCap dalam level individu, bertujuan untuk mendorong pertumbuhan dan kinerja individu. Dalam level organisasi mendorong organisasi memperoleh keuntungan kompetitif melalui investasi / pengembangan kinerja karyawan (Luthans, & Avolio, 2003; Luthans et al, 2006, dalam Avolio & Luthans, 2005).

Kunci utama PsyCap antara lain: (1) didasarkan atas paradigma psikologi positif (pentingnya semangat positif dan kekuatan / daya juang manusia), (2) termasuk di dalamnya keadaan psikologis berdasarkan perilaku organisasi positif, (3) melampaui *human capital* dan *social capital* (4) melibatkan investasi dan pengembangan untuk kembali menghasilkan peningkatan kinerja dan menghasilkan keunggulan kompetitif. (Avolio & Luthans, 2005).



Gambar 1.1. Kerangka Pemikiran

Luthans *et al*, mendefinisikan konsep PsyCap sebagai kekuatan energi positif individu yang ditandai dengan: (1) tekun berharap (*hope*) untuk berhasil, (2) percaya diri (*self-efficacy/confidence*) untuk menyelesaikan pekerjaan, (3) tabah/pantang menyerah (*resiliency*) dalam menghadapi masalah hingga mencapai sukses, dan (4) optimis/memiliki pengharapan positif (*optimism*) tentang keberhasilan masa sekarang dan mendatang (Avolio & Luthans, 2007).

Konsep Hope (Harapan)

Snyder *et al*, 2002 (dalam Luthans, 2005:277), mendefinisikan *Hope* (Harapan) sebagai suatu motivasi positif yang didasarkan pada suatu perasaan keberhasilan dari : (1) agensi (energi yang terarah pada tujuan), dan (2) *pathways* (rencana mencapai tujuan). Secara sederhana konsep harapan mencakup *willpower* dan *waypower* (*pathways*). *Willpower* adalah suatu dimensi karena dapat memicu motivasi dan menjadi energi untuk mencapai tujuan, sedangkan *Waypower* adalah rencana alternatif hasil pemikiran seseorang untuk mencapai tujuan.

Studi awal ini mengindikasikan bahwa harapan memiliki dampak positif yang kuat di tempat kerja (manajer dengan tingkat harapan tinggi memiliki unit kerja yang kinerjanya lebih tinggi, tingkat retensi lebih baik, dan karyawan yang lebih puas serta berkomitmen tinggi), (Curry, Snyder, Cook, Ruby, & Rehm, 1997 ; Snyder, 2000; Snyder et al, 2002; Luthans, 2005). Dalam manajemen sumber daya manusia, harapan memainkan peranan penting dalam proses seleksi terutama untuk jenis pekerjaan tertentu. Dan karena dipelajari dan dapat berubah, harapan dapat ditingkatkan dengan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja dan retensi karyawan yang berharga bagi perusahaan.

Konsep *Self-Efficacy* (Percaya Diri)

Stajkovic dan Luthans (dalam Luthans 2006:338) percaya diri mengacu pada keyakinan individu (atau konfidensi) mengenai kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan agar berhasil melaksanakan tugas dalam konteks tertentu.

Secara singkat percaya diri dalam hal ini bersifat karakter karena itu ia ditujukan untuk tugas spesifik dan dapat dilatih dan dikembangkan. Percaya diri yang rendah, dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan, dan percaya diri yang makin meningkat akan menghasilkan kinerja yang meningkat pula.

Proses dan Dampak Percaya Diri

Proses percaya diri memengaruhi fungsi manusia bukan hanya secara langsung, namun juga secara tidak langsung. Secara langsung, proses percaya diri dimulai sebelum individu memilih pilihan mereka untuk mengawali usaha. Pertama, individu cenderung mempertimbangkan, mengevaluasi, dan mengintegrasikan informasi mengenai kapabilitas yang dirasakan. Langkah awal dari proses rasa percaya diri adalah bagaimana mereka menilai atau meyakini bahwa mereka dapat menggunakan kemampuan untuk menyelesaikan tugas. Selanjutnya, persepsi / evaluasi menghasilkan harapan atas percaya diri individu yang akan menentukan : (a) keputusan untuk menampilkan tugas tertentu ; (b) sejumlah usaha yang dilakukan untuk menyelesaikan tugas ; (c) tingkat daya tahan. Percaya diri secara langsung memengaruhi : (1) pemilihan perilaku ; (2) usaha motivasi ; (3) daya tahan ; (4) pola pemikiran fasilitatif ; (5) daya tahan terhadap stress. Bandura (dalam Luthans, 2006: 340) mengatakan bahwa percaya diri juga memainkan peranan penting dalam menentukan kinerja manusia seperti aspirasi tujuan, insentif hasil, dan kesempatan.

Sumber Percaya Diri

Sumber Percaya diri menurut kepentingannya, terdapat empat sumber. Individu harus memilih, memproses secara kognitif, dan merefleksikan diri untuk mengintegrasikan serta menggunakan informasi tersebut untuk membuat penilaian persepsi dan membentuk keyakinan. Berikut adalah sumber percaya diri : Pengalaman Penguasaan atau Pencapaian Kinerja, Pengalaman Pribadi dan Pemodelan, Persuasi Sosial, Peningkatan Fisik dan Psikologis

Konsep Resiliensi

Resiliensi didefinisikan sebagai “fenomena yang ditandai dengan pola-pola adaptasi positif dalam konteks kesukaran, atau risiko”. Resiliensi dipandang sebagai kapasitas untuk memikul kesukaran, konflik, kegagalan, atau bahkan kejadian

positif, kemajuan, dan tanggung jawab yang meningkat (Luthans 2002a, p.702, dalam Luthans 2005). Resiliensi adalah perjalanan yang panjang, proses rumit di mana kompetensi dikembangkan setiap kali berinteraksi dengan lingkungan sehari-hari yang ditandai dengan perubahan dan ketidakpastian yang terus menerus. Resiliensi dipandang bukan hanya sebagai karakteristik manusia yang umumnya diinginkan, tetapi juga sebagai atribut penting dari karyawan, manajer, dan organisasi.

Manfaat resiliensi dalam dunia kerja adalah mengubah ancaman berupa (risiko, ketidakpastian yang berhubungan dengan sumber global, perubahan teknologi, penyusutan tenaga kerja, kelelahan fisik dan emosi karena *stress* menjadi kesempatan untuk bertumbuh, berkembang, dan meningkatkan kemampuan untuk beradaptasi demi perubahan yang lebih baik.

Konsep *Optimism* (Optimisme)

Optimisme didefinisikan sebagai kekuatan berpikir positif (Norman Vincet dan Dale Carnegie, Tony Robbins, dan Steven Covey dan tokoh lainnya). Dampak positif daripada optimisme memengaruhi kesehatan fisik dan psikologis, karakteristik ketekunan, prestasi, dan motivasi yang menyebabkan keberhasilan di bidang akademik, olahraga, politik, dan pekerjaan lainnya. (Luthans 2005:316). Banyak pakar yang belum mengetahui bahwa optimisme juga dapat menyebabkan kerugian.

Kinerja

Performance diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kinerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja / penampilan kerja (L.A.N, 1992:3, dalam Sedarmayanti 2009:50). Menurut August Smith 1982:393, kinerja adalah hasil atau keluaran dari suatu proses. Mitchell (1978:343) kinerja meliputi beberapa aspek yaitu : (1) *Quality of work* ; (2) *Promptness* ; (3) *Initiative* ; (4) *Capability* ; dan (5) *Communication*.

Robbins (dalam Moeheriono 2009:61) kinerja sebagai suatu interaksi antara kemampuan/ability (A), motivasi / *motivation* (M), dan kesempatan atau *opportunity* (O). Kinerja = f (Ax Mx O) dapat diartikan kinerja adalah fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Kemampuan biasanya diwujudkan dalam bentuk kompetensi. Individu yang kompeten memiliki pengetahuan dan keahlian. Kemampuan adalah kecerdasan individu yang diperoleh melalui belajar. Konsep Motivasi adalah kekuatan yang dimiliki seseorang dan kekuatan akan melahirkan intensitas dan ketekunan yang dilakukan secara sukarela. Jenis-jenis Motivasi : (1) Motivasi dari dalam: keinginan besar muncul dari dalam diri individu untuk mencapai tujuan hidup ; (2) Motivasi dari luar : motivasi yang berasal dari luar yang menjadi kekuatan pribadi untuk mencapai tujuan hidup, meliputi pengaruh atasan, teman, keluarga. Kesempatan biasanya dipengaruhi lingkungan (Sopiah 2008:23).

Vroom (1964) dalam Umam (2010:197) kinerja sebagai perilaku atau tindakan yang relevan terhadap tercapainya tujuan. Dari serangkaian definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran dan tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja (Umam 2010:189).

Bernardin dan Rusel dalam Rucky (2000), Rosyidi (2007), dan Martini (2010) mengemukakan ada enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja karyawan, yaitu:

1. *Quality* (kualitas)
2. *Quantity* (kuantitas)
3. *Timeliness* (ketepatan waktu)
4. *Cost effectiveness* (sumber daya)
5. *Need for supervision* (pengawasan)
6. *Interpersonal impact* (hubungan personal)

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Berdasarkan pada latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian maka didapatkan suatu hipotesis adalah : Terdapat hubungan antara *Psychological Capital* dengan kinerja

JENIS PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif. Menurut Suliyanto (2006) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Karena bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel, maka penelitian ini disebut dengan penelitian kausal. Jenis penelitian ini dimaksudkan untuk membuat penjelasan mengenai hubungan sebab akibat yang diperoleh dari fakta-fakta yang ada, dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi di antara variabel-variabel yang diteliti.

LOKASI DAN WAKTU PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. X Bandung. Sedangkan waktu penelitian adalah dilakukan mulai Maret 2011-November 2011.

HASIL PEMBAHASAN

Uji Deskriptif Indikator *Hope*

Dalam uji deskriptif *Hope* akan melihat nilai skor dari 6 indikator dan juga rata-rata secara keseluruhan dari 6 indikator.

Tabel 1
Rangkuman Deskriptif *Hope*

Item	n	1	2	3	4	5	Nilai Indeks
H1	66	1	4	18	38	5	3,64
H2	66	1	4	7	40	14	3,94
H3	66	1	3	19	37	6	3,67
H4	66	1	6	19	37	3	3,53
H5	66	1	2	20	39	4	3,65
H6	66	1	3	15	41	6	3,73
RATA-RATA							3,69

(Sumber : Kuesioner yang telah diolah - 2011)

Hasil Tabel 1 menerangkan bahwa distribusi frekuensi kuesioner sub-variabel *Hope* yang diperoleh dari 66 responden. Hasil perhitungan menunjukkan secara keseluruhan dari item pertanyaan *Hope*, terlihat hasil 3,69. Angka ini menunjukkan bahwa secara rata-rata tingkat *hope* dari 66 karyawan adalah tinggi. Artinya karyawan mampu memiliki harapan tinggi melakukan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan. Namun dari aspek yang lain seperti perubahan pola bekerja ketika mengalami kesulitan, menciptakan kreasi dan inovasi baru, serta menganggap diri sebagai orang sukses, mereka masih perlu ditingkatkan dengan pelatihan yang mampu membangkitkan semangat mereka.

Uji Deskriptif Indikator *Self-Efficacy*

Dalam uji deskriptif *Self-Efficacy* akan melihat nilai skor dari 5 indikator dan juga rata-rata secara keseluruhan dari 5 indikator.

Tabel 2
Rangkuman Deskriptif *Self-Efficacy*

Item	n	1	2	3	4	5	Nilai Indeks
SE1	66	0	2	8	47	9	3,95
SE2	66	0	2	13	46	5	3,82
SE3	66	0	4	5	49	8	3,92
SE4	66	0	1	3	46	16	4,17
SE5	66	0	4	8	42	12	3,94
RATA-RATA							3,96

(Sumber : Kuesioner yang telah diolah - 2011)

Hasil Tabel 2 menerangkan bahwa distribusi frekuensi skor kuesioner sub-variabel *Self-Efficacy* diperoleh dari 66 responden. Hasil perhitungan menunjukkan secara keseluruhan dari item pertanyaan *Self-Efficacy*, terlihat hasil 3,96. Angka ini menunjukkan secara rata-rata tingkat *Self-Efficacy* dari 66 karyawan adalah tinggi. Artinya para karyawan memiliki pendirian yang kuat, hal ini dapat terjadi karena ada koordinasi yang baik antara karyawan dengan atasan. Peran atasan dan semangat atasan membantu karyawan lebih memiliki arti bagi perusahaan. Karyawan dilibatkan secara aktif untuk memberikan pendapat, saran, dan masukan untuk kemajuan perusahaan, keterbukaan informasi secara transparan mengenai tujuan perusahaan ke arah perubahan lebih baik juga dikemukakan. Dari sikap-sikap positif tersebut membuat karyawan untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab dengan performa dan kapasitas yang terbaik, dan mampu bekerja sama membantu pekerjaan rekan yang lain, serta mampu mengkomunikasikan informasi dengan baik kepada semua pihak yang berkepentingan.

Sikap rasa percaya diri yang tinggi membuat performa pekerjaan makin baik.

Uji Deskriptif Indikator *Resiliency*

Dalam uji deskriptif *Resiliency* akan melihat nilai skor dari 5 indikator dan juga rata-rata secara keseluruhan dari 5 indikator.

Tabel 3
Rangkuman Deskriptif *Resiliency*

Item	n	1	2	3	4	5	Nilai Indeks
R1	66	1	5	14	45	1	3,61
R2	66	2	4	15	40	5	3,64
R3	66	1	6	4	42	13	3,91
R4	66	1	4	10	43	8	3,80
R5	66	1	5	27	31	2	3,42
RATA-RATA							3,68

(Sumber : Kuesioner yang telah diolah - 2011)

Hasil Tabel 3 menerangkan distribusi frekuensi skor kuesioner sub-variabel *Resiliency* diperoleh dari 66 responden. Hasil perhitungan menunjukkan secara keseluruhan dari item pertanyaan *Resiliency*, terlihat hasil 3,68. Angka ini menunjukkan secara rata-rata tingkat *Resiliency* dari 66 karyawan adalah tinggi. Artinya secara keseluruhan karyawan mampu menjalankan pekerjaan dengan baik walaupun ada kesulitan atau ancaman yang serius. (Gunawan, 2011:146). Para anggota (karyawan) perusahaan lebih bersikap fleksibel, tidak kaku terhadap masalah yang terjadi, dan berusaha bangkit mencari jalan keluar yang terbaik untuk melanjutkan pekerjaan untuk suatu perubahan yang lebih baik.

Dalam hasil penelitian ini karyawan memiliki kekuatan pantang menyerah pada tanggung jawab melakukan pekerjaan, karyawan tidak menghindarkan diri dari pekerjaan, berani menghadapi tantangan pekerjaan, walaupun pekerjaan yang dilakukan sulit, karyawan tetap bertahan dan terus berusaha keras menyelesaikan tanggung jawabnya. Namun daripada itu ada beberapa tindakan yang harus diperhatikan seperti: Karyawan harus lebih fokus pada pekerjaan, dan mengurangi hambatan dalam pekerjaan, seperti halnya melalaikan pekerjaan, mengambil cuti pada saat pekerjaan banyak atau menumpuk, hal-hal tersebut diharapkan mampu meminimalkan risiko hambatan yang akan terjadi sehingga tidak akan mengganggu kelangsungan pekerjaan lainnya. Dari segi inovatif karyawan juga harus lebih ditingkatkan, mereka masih ragu untuk melakukan inovasi dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaan.

Uji Deskriptif Indikator *Optimism*

Dalam uji deskriptif *Optimism* ini akan diperlihatkan nilai skor dari 6 indikator dan juga rata-rata secara keseluruhan dari 6 indikator tersebut. Output pada *optimism* ini dituangkan ke dalam sebuah Tabel 4 :

Tabel 4
Rangkuman Deskriptif *Optimism*

Item	n	1	2	3	4	5	Nilai Indeks
O1	66	0	3	13	42	8	3,83
O2	66	0	5	10	47	4	3,76
O3	66	0	4	11	46	5	3,79
O4	66	0	3	16	40	7	3,77
O5	66	0	6	19	37	4	3,59
O6	66	0	3	13	46	4	3,77
RATA-RATA							3,75

(Sumber : Kuesioner yang telah diolah - 2011)

Hasil Tabel 4.4 menerangkan bahwa distribusi frekuensi skor kuesioner sub-variabel *Optimism* diperoleh dari 66 responden. Hasil perhitungan menunjukkan secara keseluruhan dari item pertanyaan *Optimism* , terlihat hasil 3,75. Angka ini menunjukkan secara rata-rata tingkat *Optimism* dari 66 karyawan adalah tinggi. Artinya para karyawan memiliki semangat positif dan akan siap dalam menghadapi situasi sulit. Dari teori, mereka akan kuat secara fisik dan mental, akan cenderung merasa nyaman dengan berpikir dengan kepala dingin.

Uji Deskriptif Indikator Kinerja Karyawan

Dalam uji deskriptif Kinerja Karyawan akan melihat nilai skor dari 15 indikator dan juga rata-rata secara keseluruhan dari 15 indikator.

Hasil Tabel 4.5 menerangkan bahwa distribusi frekuensi skor kuesioner sub-variabel Kinerja Karyawan diperoleh dari 66 responden. Deskripsi dari *output* kinerja karyawan secara keseluruhan dari item pertanyaan Kinerja Karyawan, terlihat hasil 3,82. Angka ini menunjukkan secara rata-rata tingkat Kinerja Karyawan dari 66 karyawan adalah tinggi. Artinya memberikan pengertian bahwa kinerja karyawan tergolong tinggi apabila ditinjau dari aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, sumber daya, kebutuhan pengawasan, dan dampak interpersonal. Kinerja karyawan dapat dilakukan dengan baik bila didukung oleh kondisi internal perusahaan yang nyaman, dan budaya kerja yang sehat.

Tabel 5
Rangkuman Deskriptif Kinerja Karyawan

Item	n	1	2	3	4	5	Nilai Indeks
KK1	66	1	5	21	34	5	3,56
KK2	66	0	9	19	35	3	3,50
KK3	66	0	3	7	49	7	3,92
KK4	66	0	4	13	42	7	3,80
KK5	66	0	3	12	47	4	3,80
KK6	66	0	2	16	44	4	3,77
KK7	66	0	4	19	40	3	3,65
KK8	66	0	6	16	38	6	3,68
KK9	66	0	1	10	45	10	3,98
KK10	66	0	3	8	45	10	3,95
KK11	66	0	8	14	37	7	3,67
KK12	66	0	3	19	36	8	3,76
KK13	66	0	2	6	50	8	3,98
KK14	66	1	0	5	49	11	4,05
KK15	66	0	1	5	45	15	4,14
RATA-RATA							3,82

(Sumber : Kuesioner yang telah diolah - 2011)

Hipotesis 1 Terdapat hubungan antara *Psychological Capital* secara keseluruhan / simultan dengan Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis dari hubungan *Psychological Capital* (*Hope, Self-Efficacy, Resiliency, Optimism*) dengan kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 6

Tabel 6
Hasil Uji Korelasi 1

Correlations

		PC	KK
PC	Pearson Correlation	1	,652**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	66	66
KK	Pearson Correlation	,652**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	66	66

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

Berdasarkan Tabel 6 dapat disimpulkan bahwa variabel *Psychological Capital* memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan. Pada korelasi antara *Psychological Capital* dengan kinerja karyawan sebesar 0,652 menunjukkan hubungan yang positif, searah, dan kuat, signifikan pada $0,000 < 0,05$. Artinya bahwa kinerja karyawan pada PT.X berhubungan kuat dengan variabel *Psychological Capital*. Pada kondisi PT.X, karyawan yang memiliki rasa percaya diri, harapan, optimisme, rasa pantang menyerah yang tinggi, ia juga akan memberikan hasil kinerja yang baik dan positif, atau juga dapat berlaku sebaliknya. Hal ini sejalan dengan penelitian Luthans, Avolio (2005), yang menyimpulkan bahwa modal psikologi keseluruhan para karyawan di China memiliki hubungan positif dengan kinerja yang dinilai oleh para supervisornya. Hal serupa juga terjadi pada penelitian Luthans, Avolio, Norman (2006) yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara modal psikologi secara keseluruhan dengan kinerja karyawan. Penelitian-penelitian tersebut didasarkan pada penelitian Hendarman (2007) yang menguji model psikologi secara menyeluruh dengan kinerja karyawan pada perusahaan jasa dan manufaktur.

Hipotesis 2 Terdapat hubungan *Hope* dengan Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis dari hubungan *Hope* dengan kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7
Hasil Uji Korelasi 2

Correlations

		H	KK
H	Pearson Correlation	1	,575**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	66	66
KK	Pearson Correlation	,575**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	66	66

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

Berdasarkan Tabel 7 dapat disimpulkan bahwa *Hope* memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan. Pada korelasi antara *Hope* dengan kinerja karyawan sebesar 0,575 menunjukkan hubungan yang positif, searah, dan sedang, signifikan pada $0,000 < 0,05$. Pada kondisi PT.X, karyawan berhasil meraih target pekerjaan, hal tersebut dapat terlihat pada karyawan PT.X melaksanakan tugas sesuai *job description*, sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian Hendarman (2007) yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara *Hope* dengan Kinerja Karyawan pada sektor industri jasa, disebabkan karena berfokus pada pelayanan terhadap konsumen, para karyawan berusaha memuaskan pelanggan, mengurangi keluhan, pimpinan di perusahaan jasa ini memberikan target baik untuk menyelesaikan masalah maupun mencari pelanggan baru., sehingga hal ini memotivasi karyawan untuk selalu melakukan inovasi baru. Hasil penelitian ini, juga mendukung jurnal Luthans, Avolio (2005) yang menyimpulkan terdapat hubungan positif signifikan namun hubungan di antara keduanya relatif rendah.

Hipotesis 3 Terdapat hubungan *Self-Efficacy* dengan Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis dari hubungan *Self-Efficacy* dengan kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 8

Tabel 8
Hasil Uji Korelasi 3

Correlations			
		SE	KK
SE	Pearson Correlation	1	,579**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	66	66
KK	Pearson Correlation	,579**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	66	66

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

Berdasarkan Tabel 8 dapat disimpulkan bahwa *Self-Efficacy* memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan. Pada korelasi antara *Self-Efficacy* dengan kinerja karyawan sebesar 0,579 menunjukkan hubungan yang positif, searah, dan cukup / sedang, signifikan pada $0,000 < 0,05$. Pada kondisi PT.X, rasa percaya diri karyawan relatif rendah, hal ini ditunjukkan oleh kebebasan mengemukakan pendapat masih kurang, dan kinerja pada karyawan menurun. Hasil penelitian ini, juga mendukung jurnal *The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance* oleh Luthans, Avolio (2005) yang menyimpulkan terdapat hubungan positif antara kepercayaan diri dengan kinerja signifikan, namun hubungan di antara keduanya sangat rendah.

Berdasarkan penelitian lain, Hendarman (2007) menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan antara kepercayaan diri dengan kinerja, didukung juga oleh penelitian Jensen (2003) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif.

Hipotesis 4 Terdapat hubungan *Resiliency* dengan Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis dari hubungan *Resiliency* dengan kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 9

Tabel 9
Hasil Uji Korelasi 4
Correlations

		R	KK
R	Pearson Correlation	1	,536**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	66	66
KK	Pearson Correlation	,536**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	66	66

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

Berdasarkan Tabel 9 dapat disimpulkan bahwa *Resiliency* memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan. Pada korelasi antara *Resiliency* dengan kinerja karyawan sebesar 0,536 menunjukkan hubungan yang positif, searah, dan cukup / sedang, signifikan pada $0,000 < 0,05$. Pada kondisi PT.X, karyawan mampu mengatasi kesulitan dalam pekerjaan karena telah memiliki kemampuan dalam mengatasi masalah serta tidak menghindarkan diri dari pekerjaan sulit, kedua hal ini mampu meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik. Hasil penelitian ini, juga mendukung jurnal *The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance* oleh Luthans, Avolio (2005) yang menyimpulkan terdapat hubungan positif relatif rendah antara *resiliency* (ketabahan/pantang menyerah) dengan kinerja.

Hipotesis 5 Terdapat hubungan *Optimism* dengan Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis dari hubungan *Optimism* dengan kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 10

Tabel 10
Hasil Uji Korelasi 5
Correlations

		O	KK
O	Pearson Correlation	1	,680**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	66	66
KK	Pearson Correlation	,680**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	66	66

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

Berdasarkan Tabel 10 dapat disimpulkan bahwa *Optimism* memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan. Pada korelasi antara *Optimism* dengan kinerja karyawan sebesar 0,680 menunjukkan hubungan yang positif, searah, dan kuat, signifikan pada $0,000 < 0,05$. Pada kondisi PT.X, karyawan mampu menghadapi ketidakpastian, karyawan tetap mengharapkan hasil kerja yang terbaik, dan berpikir positif ketika ada sesuatu yang terjadi pada pekerjaan. Kedua hal ini mampu memperkuat kinerja karyawan. Hasil penelitian ini, juga mendukung jurnal *The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance* oleh Luthans, Avolio (2005) yang menyimpulkan terdapat hubungan positif signifikan antara *optimism* dengan kinerja, namun hubungan di antara keduanya relatif sangat rendah. Pada penelitian lain, Hendarman (2007) terdapat hubungan antara optimisme dengan kinerja pada sektor manufaktur.

PEMBAHASAN

Kinerja yang tinggi ditunjukkan oleh perilaku / tindakan para karyawan (anggota) perusahaan, perilaku tersebut meliputi :

- Jarang melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaan
- Jarang mendapat komplain
- Memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaan
- Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Kinerja yang tinggi juga dapat ditunjang oleh kepribadian karyawan yang meliputi rasa percaya diri, harapan, pantang menyerah, dan semangat optimisme

Percaya diri menurut James E. Maddux dalam buku *The Handbook of Positive Psychology* (Hendarwan, 2007) menggambarkan kekuatan dari kepercayaan bahwa seseorang mampu melakukan sesuatu. Dari hasil penelitian di PT.X didapatkan hasil korelasi 0,579 , hubungan kepercayaan diri dengan kinerja hanya cukup atau sedang. Dalam item pertanyaan karyawan 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. Sehingga pada penelitian ini , kinerja karyawan dapat terjadi tanpa adanya rasa percaya diri. Dalam 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 : (1) *agency* , dan (2) *pathways*. Di dalamnya melibatkan waypower dan willpower. (Snyder,1991: 287). Harapan di sini berfokus pada penciptaan inovasi, memiliki rasa puas dapat memotivasi menjadi pribadi yang sukses (*willpwer*), dan mampu menyelesaikan masalah dan mencapai target pekerjaan (*waypower*). PT.X adalah perusahaan jasa yang berfokus pada pelayanan terhadap kolega atau konsumen. Para karyawan diberikan pelatihan problem solving, bagaimana cara menyelesaikan masalah dengan cepat dan tepat. PT.X juga menginginkan karyawan mampu melakukan inovasi, namun pada kenyataannya para karyawan belum mampu mengembangkan daya inovatif. Hal ini menjadi tugas para

manajer untuk dapat mensupport para karyawan berani menyatakan pendapat dan menciptakan inovasi baru.

Resiliensi didefinisikan sebagai kapasitas psikologis seseorang yang bersifat positif, dengan menghindari diri dari ketidakpastian, konflik, kegagalan sehingga dapat menciptakan perubahan positif, kemajuan, dan peningkatan tanggung jawab ((Luthans 2002a, p.702, dalam Luthans 2005). Pada penelitian PT.X , karyawan mampu bekerja dalam keadaan sulit dan tidak menghindari 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 luwes dan fleksibel, tidak kaku atau diam saja ketika menghadapi masalah.

Optimisme menginterpretasikan peristiwa buruk disebabkan oleh pihak eksternal, bersifat tidak stabil dan merupakan kejadian spesifik saat ini (Buchanan & Seligman, 1995; Peterson,2000; Seligman, dalam Larson & Luthans, 2006). Optimis dalam hal ini adalah keyakinan seseorang untuk berpikir positif. Melalui cara berpikir positif dan keyakinan masa depan akan cerah, 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 konsumen atau pasar, sebagai mitra kerja. Penciptaan hubungan yang baik adalah salah satu gambaran atau cerminan kinerja karyawan yang positif.

KESIMPULAN

Modal psikologi (PsyCap) secara keseluruhan dari karyawan berhubungan positif dan signifikan dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dengan kinerja individual karyawan. Hasil hubungan / korelasi antara PsyCap dengan Kinerja kuat yaitu 0,652. PsyCap seseorang menjadi modal utama untuk membangun perilaku positif dalam bekerja. Psy-Cap dapat menjadi karakteristik seperti motif dan konsep diri sesuai konsep Spencer dan Spencer (1993). Hal ini sejalan dengan penelitian Hendarman (2007) yang menguji model psikologi secara menyeluruh dengan kinerja karyawan pada perusahaan jasa dan manufaktur.

Harapan (*Hope*) dari karyawan berhubungan positif dan signifikan dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dengan kinerja individual karyawan. Hasil hubungan/korelasi antara *Hope* Kinerja sedang yaitu 0,575. Dalam penelitian ini menunjukkan kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh semangat dan inovasi (harapan) individual saat bekerja.

Percaya Diri (*Self-Efficacy*) dari karyawan berhubungan positif dan signifikan dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dengan kinerja individual karyawan. Hasil hubungan / korelasi antara *Self-Efficacy* dengan Kinerja sedang / cukup yaitu 0,579. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara rasa percaya diri terhadap kinerja karyawan cukup. Dalam penelitian sebelumnya Luthans, Avolio (2005) hubungan di antara keduanya sangat rendah. Bahkan dari penelitian Hendarman (2007) tidak terdapat hubungan antara rasa percaya diri dengan kinerja karyawan.

Pantang Menyerah (*Resiliency*) dari karyawan berhubungan positif dan signifikan dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dengan kinerja individual karyawan. Hasil hubungan / korelasi antara *Resiliency* dengan Kinerja sedang / cukup yaitu

0,536. Karakteristik yang cukup dinamik dengan aneka permasalahan yang cukup memberikan tekanan pada psikis para karyawan, sejalan dengan perkembangan kondisi eksternal perusahaan, yang cenderung berubah sangat cepat dan tanpa bisa diprediksi. Kondisi eksternal seperti ini tentu akan memberikan tekanan dan kesulitan tersendiri bagi para karyawan, maka dari itu dibutuhkan daya juang dan rasa pantang menyerah dan dukungan yang besar dari para supervisor / pimpinan, atau motivator.

Optimisme (*Optimism*) dari karyawan berhubungan positif dan signifikan dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dengan kinerja individual karyawan. Hasil hubungan / korelasi antara *Optimism* dengan Kinerja kuat yaitu 0,680. Dalam mengatasi kesulitan, dan permasalahan karyawan lebih bersemangat dan berpengharapan positif, hal ini mampu membuat mereka lebih antusias menjalani pekerjaan yang diperhadapkan dengan masalah dan persaingan. Sikap optimis ini akan berdampak pada kinerja dan kelangsungan hidup perusahaan di masa sekarang dan masa depan.

SARAN

Berikut ini peneliti memberi masukan bagi peneliti selanjutnya, perusahaan:

1. Tempat observasi (Obyek penelitian) yang diambil adalah perusahaan yang lebih mudah bertemu dengan para karyawan ataupun supervisor / manajer.
2. Penelitian Psy-Cap dapat dikembangkan menjadi penelitian human capital seperti hanya model Petersen dan Spiker (2005) yang melibatkan PsyCap, *Intelektual Capital, Emotional Capital, dan Social Capital*.
3. Bagi perusahaan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai sebagian kecil penilaian terhadap karyawan (kurang dari sampel yang dibutuhkan / kurang representatif) mengenai hasil PsyCap 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 sering nya diadakan pelatihan, perhatian, dan dukungan manajer, maka karyawan perlahan-lahan akan mampu memiliki harapan tinggi.
4. 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 PsyCap maupun melalui pelatihan dan seminar-seminar motivasi berkaitan dengan PsyCap.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, W. Panduan SPSS 17.0 Untuk Mengolah Penelitian Kuantitatif , 2010. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu,
- Ahmad, Darman. 2010. Tujuh Langkah Transformasi Manajemen Kinerja Korporasi. Jakarta: Penerbit Republika
- Avolio & Luthans. 2005. *The Psychological Capital Of Workers : Exploring the Relationship with Performance*. Blackwell Publishing Ltd

- Avolio & Luthans. 2007. *The Mediating Role of Psychological Capital in the Supportive Organizational Climate – Employee Performance Relationship*. Journal of Organizational Behavior, in press.
- Bambang Wahyudi, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Penerbit Sulita.
- Budi, Purbayu dan Ashari. 2005. *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel & SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Davis, Tony. 2009. *Talent Assessment Mengukur, Menilai, dan Menyeleksi Orang-Orang Terbaik dalam Perusahaan*. Jakarta: Penerbit PPM
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi Ke-5. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gunawan, Ria. 2011. *Pengalaman dan Praktik Para Pakar. Keep Your Best People*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Handoko, Hani. 1992. *Metode-metode Penilaian Kinerja*. Yogyakarta : BPFYogyakarta.
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*, cetakan kedua belas. Yogyakarta: BPFYogyakarta
- Hendarwan, A.F. 2007. *Hubungan Antara Modal Psikologi, Kepemimpinan Pelayanan, dan Kinerja Karyawan*
- Helmi, A.F. *Stres Manajemen Untuk Karyawan Pra Purna Karya*. Yogyakarta : Universitas Gajah Mada, Fakultas psikologi (disarikan / disadur / diambil dari http://avin.staff.ugm.ac.id/data/karyailmiah/stresmanajemen_avin.pdf)
- Hidayat ,et al. 2007. *Hubungan Pengaruh Psy-Cap dan Servant Leadership terhadap Kinerja Karyawan (Studi Eksploratif)*. *The 1st PPM National Conference on Management Research “ Manajemen di Era Globalisasi: Sekolah Tinggi Manajemen PPM*
- http://en.wikipedia.org/wiki/Positive_psychological_capital
- <http://constesis.blogspot.com/2011/06/correlation-between-self-efficacy-to.html>
- <http://motivasi-kerja.blogspot.com/2011/04/pygmalion-effect.html>
- <http://www.anneahira.com/motivasi-kerja-karyawan.htm>
- http://emiartikel.blogspot.com/2011_05_31_archive.html
- <http://unmuhpnk.ac.id/wp-content/uploads/2011/06/Semangat-Kerja.pdf>
- <http://www.humanikaconsulting.com/index.php?action=artikel&artikelAct=detail&id=43>
- <http://boedijaeni.com/tag/pygmalion-effect-motivation/>
- <http://sitsite.blogspot.com/2010/02/karyawan-sukses-dan-karakternya.html>
- Husnawati, Ari. 2006. *Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen dan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variabel (Studi Pada PERUM Pegadaian Kanwil VI Semarang)*. Tesis. Studi Magister Manajemen. Semarang : Universitas Diponegoro (diambil / disadur / diambil dari http://eprints.undip.ac.id/15378/1/Ari_Husnawati.pdf)
- Jogiyanto, H.M. 2007. *Metode Penelitian Bisnis : Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*. Yogyakarta : BPFYogyakarta
- Kurniawan, Albert. 2011. *SPSS: Serba-Serbi Analisis Statistika Dengan Cepat dan Mudah*. Jakarta : Jasakom

- Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo. 2003. Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Salemba Empat
- Lestari, E.D . 2008. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak. Skripsi. S1 Psikologi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah
- Luthans, Fred. 2005. *Organizational Behavior Teenth Edition*. Mc Graw Hill.
- Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh. Terjemahan. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Luthans, Fred; Vogelgesang, Gretchen R; Lester, Paul B. 2006. *Developing the Psychological Capital of Resiliency. Human Resource Development Review*
- Luthans, Fred; Avolio, Bruce J.; Avey, James B.; Norman, Steven M. 2006. *Positive Psychological Capital: Measurment and Relationship with Performance and Satisfaction*. Gallup Leadership Institute-Department of Management, University of Nebraska-Lincoln; Department of Management, Central Washington University; Department of Management, Mesa State College
- Mangkunegara ,A. Prabu, 2001. Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan. Bandung:Rosdakarya
- Mangkunegara ,A. Prabu, 2004. Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosdakarya Cetakan keempat.
- Mangkunegara ,A. Prabu, 2006. Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan. Bandung:Rosdakarya
- Martini, Hari. 2010. Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Budaya. Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Studi. Kasus pada Divisi Pemeliharaan & Pemeliharaan PT.PAL INDONESIA (Persero) di Surabaya. Skripsi S1 Manajemen. Malang : Universitas Widayagama (http://www.scribd.com/kmoel_1/d/53441853-Skripsi-Hari-Martini)
- Moeheriono. 2009. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bogor: Penerbit Ghalia
- Nugroho, B.A. 2005. Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Prawirasentono,S. 1999. Analisis Kinerja Organisasi. Bandung, PT. Rineka Cipta
- Riduwan, B.A. 2010. Metode dan Teknik Menyusun Tesis, Bandung: Alfabeta
- Robbins, Stephen P. 2003. Perilaku Organisasi (*Organizational Behavior*).Jakarta : PT Gramedia
- Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung:CV Mandar Maju
- Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : STIE YKPN
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Spencer and Spencer, 1993. *Competence at Work*, New York: Wiley
- Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Bisnis, , Edisi 14. Bandung :Penerbit Alfabeta
- Suliyanto. 2005. Analisis Data dalam Aplikasi Pemasaran. Bogor: Penerbit Ghalia
- Suliyanto. 2006. Metode Riset Bisnis. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Suwatno & Juni. 2011. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta
- Tjakraatmadja, Jann Hidajat dan Febriansyah, Hary. 2006. "Pengaruh Nilai SPMB dan Psikotest Terhadap Indeks Prestasi Mahasiswa Yang Dipengaruhi Oleh

- Modal Psikologi dan Lingkungan Belajar, Studi Kasus Mahasiswa ITB”. ICTOM Proceeding. Sekolah Bisnis dan Manajemen ITB
- Tjakraatmadja, Jann Hidajat and Febriansyah, Hary. 2007 “*The Influence of Psychological Capital and Learning Environment*”. Jurnal Manajemen Teknologi Master of Business Administration Institut Teknologi Bandung. Volume 6 Number 1 2007
- Umam, Khaerul. 2010. Perilaku Organisasi. Bandung:CV Pustaka Setia
- Veithzal, Rivai, dan Ella Jauvani. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari teori ke Praktik. Edisi kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wisudaningrum. 2010. Coaching dan Counseling Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan.(http://www.lpp.ac.id/images/downloads/lppcom/fold2/Sept10_coaching_and_counseling.pdf)

