

Pelatihan *How to Become a Superhero* untuk Meningkatkan *Psychological Capital* dan *Job Performance* pada Karyawan Instansi TCA

Indah Mutiara Putri Fani¹, Endang Parahyanti²

^{1,2} Universitas Indonesia

¹halo.mutiara@gmail.com

²Endang.parahyanti@ui.ac.id

ARTICLEDETAILS

History

Received : Agustus
RevisedFormat : September
Accepted : Oktober

Keywords :

Psychological Capital, Job Performance, Pelatihan Psychological Capital

ABSTRACTS

Penelitian ini bertujuan untuk mendalami hubungan antara *psychological capital* dan *job performance*, serta melihat efektifitas intervensi pelatihan untuk meningkatkan *psychological capital* dan *job performance*. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan lembaga pemerintahan instansi TCA. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner *job performance* (Koopmans, 2014) (*Alpha Cronbach* =0.88) dan kuesioner *psychological capital* (Lunthas et al., 2015) (*Alpha Cronbach* =0.92). Hasil uji korelasi person menunjukkan hubungan positif signifikan antara *psychological capital* dan *job performance* ($r=.79$ dan $p<0.01$). Selanjutnya dari hasil korelasi dilakukan intervensi pelatihan *how to become superhero* yang bertujuan untuk meningkatkan *psychological capital* dan *job performance*. Pada penelitian ini evaluasi pelatihan dilakukan hingga tahap pengetahuan *psychological capital*. Hasil uji *wilcoxon Signed Rangks Test* menunjukkan bahwa terdapat peningkatan pengetahuan *psychological capital* dari karyawan setelah diberikanya intervensi pelatihan *psychological capital* ($Z =-3.283$ dan $p<.05$). Dengan hasil tersebut pihak instansi TCA dapat menjadikan pelatihan *psychological capital* sebagai program pengembangan diri karyawan agar dapat meningkatkan *job performance*.

©2019 STIM Lasharan Jaya Makassar

PENDAHULUAN

Job performance (kinerja) memainkan peran vital dalam organisasi karena melambangkan keberhasilan dalam menerapkan strategi yang direncanakan. Pencapaian *job performance* merupakan elaborasi seluruh komponen organisasi dari *low level management* hingga *top level management* (Fadli, 2018).

Armstrong, (2006) mengatakan bahwa *job performance* adalah proses sistematis dalam mengembangkan kinerja setiap individu agar selaras dan dapat mencapai kinerja organisasi dengan *output* yang dapat diukur secara kuantitatif dan *outcome* yang dapat diukur secara kualitatif. Amir (2015) berpendapat bahwa *job performance* adalah perilaku atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam kaitannya dengan tugas kerja di perusahaan, departemen, atau organisasi, dilaksanakan sesuai dengan potensi yang dimilikinya, dalam rangka menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas atau bagi diri sendiri.

Namun dalam kenyataannya masih terdapat karyawan yang belum menghasilkan *job performance* optimal. Fenomena ini ditemukan pada instansi TCA. Instansi TCA merupakan Lembaga Pemerintah Non Departemen (LPND). Langkah awal dalam memahami *performance* karyawan instansi TCA peneliti melakukan wawancara dengan salah satu kepala unit X. Diperoleh informasi bahwa masih terdapat karyawan yang belum bekerja secara optimal. Hal ini dikarenakan beberapa faktor diantaranya penempatan karyawan yang belum sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, rotasi karyawan yang belum disesuaikan dengan kompetensi, kurangnya program pengembangan diri, kesempatan untuk berkembang dan pendampingan dari atasan membuat mereka enggan untuk memberikan *job performance* yang optimal dan yang belum memiliki motivasi kuat dalam bekerja.

Heidjrachman dan husnan, (2002) menjelaskan motivasi yang dirasakan karyawan instansi TCA sebagai motivasi negatif yaitu adanya perasaan negatif, berupa ketakutan, kehilangan pengakuan dan uang. Karyawan yang tidak memiliki semangat dan etos kerja akan berdampak pada ketidaksiesuaian hasil kerja dengan harapan organisasi, (Sumarsono, 2004).

Pada tahap selanjutnya peneliti melakukan pendalaman fenomena *performance* terhadap empat orang karyawan instansi TCA yang bekerja pada bagian teknis dan support. Wawancara dilakukan dengan menggunakan tiga dimensi yaitu: *task performance* (kemampuan mengerjakan tugas sesuai yang ditugaskan), *contextual performance* (perilaku positif yang berpengaruh positif terhadap pekerjaan) dan *counterproductive work behavior* (sikap negatif yang menghambat produktifitas kerja) (Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, & Van, 2014).

Task performance dapat diartikan sebagai kecakapan dalam melaksanakan tugas sesuai deskripsi kerja Koopmans (2014). Partisipan bagian teknik menjelaskan adanya keterbatasan pengetahuan terhadap pekerjaan tertentu (*troubleshooting* jaringan) yang menjadi bagian dari SOP pekerjaan keterbatasan pengetahuan terjadi karena latar belakang pendidikan yang kurang selaras dengan pekerjaan sehingga ketika terjadi *troubleshooting* jaringan ia akan meminta bantuan pada rekan kerja untuk memperbaiki. Viswesvaran & Ones (2000), menyatakan bahwa produktifitas, kualitas dan pengetahuan pekerjaan dapat menjelaskan kecakapan (*task performance*) karyawan dalam bekerja. Adanya hambatan dalam *task performance* akan mempengaruhi *job performance* dan *outcome* yang dihasilkan.

Pada dimensi *contextual performance* dapat diartikan sebagai perilaku positif berupa memperbaharui pengetahuan, keterampilan dan memberikan solusi kreatif serta menerima tantangan yang dapat berpengaruh positif untuk menunjang pekerjaan. Partisipan bagian teknik menjelaskan bahwa ia pernah mengikuti pelatihan terkait jaringan tetapi tidak mengerti, sehingga ia enggan untuk memperbaiki pemahaman mengenai jaringan. Sesuai dengan penjelasan dari kepala unit X belum optimumnya karyawan dalam bekerja disebabkan kurangnya kesempatan untuk menerapkan ilmu yang dimiliki, serta rendahnya apresiasi dan pendampingan dari atasan. Sehingga ketika karyawan melakukan kesalahan dalam proses belajar pengimplementasian ilmu baru, atasan cenderung bersifat tidak kooperatif, dan pada akhirnya membuat karyawan demotivasi atau malas untuk berkembang.

Perilaku ketidakhadiran, keterlambatan kerja dan tidak bekerja dapat dikategorikan dalam *counterproductive work behavior*, (Koopmans, 2014). Perilaku *counterproductive* ini dapat membahayakan kesejahteraan organisasi dan dalam beberapa tahun belakangan terjadi peningkatan kasus *counterproductive work behavior*, (Rotundo & Sackett, 2002). Pada instansi TCA tercatat masih ditemukan 72 kasus keterlambatan diatas jam 8.00 WIB, 72 keterlambatan diatas jam 8.30 WIB dan, 14 keterlambatan diatas pukul 9.00 WIB, pada bulan Agustus, September, dan Oktober 2018 unit X.

Dari penjabaran diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan *job performance* pada karyawan instansi TCA dengan ada keterbatasan pemahaman mengenai

SOP pekerjaan, adanya keenganan untuk melakukan perbaikan pemahaman dan keterampilan dan yang terakhir masih ditemukannya kasus keterlambatan. Hal ini menjelaskan bahwa ketiga dimensi *job performance* berupa *task performance*, *contextual performance* dan *counterproductive work behavior* terpenuhi.

Peneliti menemukan salah satu faktor yang dipandang memiliki pengaruh terhadap *job performance* yaitu *psychological capital* (modal psikologis). Penelitian yang dilakukan oleh Avey, Nimnicht dan Graber, (2010), menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara *psychological capital* dan *job performance*. Penelitian yang dilakukan oleh Kim, Parrewe, Kim, dan Kim (2017) menemukan keempat dimensi *psychological capital* yaitu: *hope* (harapan), *self efficacy* (kepercayaan diri), *resiliency* (ketahanan), dan *optimism* (optimisme), berhubungan secara signifikan terhadap *job performance*. Penelitian yang dilakukan oleh Luo, Wang & Yi (2017) terhadap perusahaan petrokimia di Cina menunjukkan hasil bahwa *psychological capital* secara penuh memediasi hubungan antara budaya organisasi dan *job performance*.

Peneliti mencoba mengidentifikasi permasalahan terkait *psychological capital* karyawan instansi TCA. *Psychological capital* dibangun atas empat dimensi yaitu *hope*, *self efficacy*, *resiliency*, dan *Optimism* (Luthas & Youssef, 2015). Wawancara peneliti dengan responden unit pelatihan mengungkap adanya permasalahan pada dimensi *Hope*, peneliti menangkap bahwa adanya ketidakjelasan sasaran instansi dan jenjang karier yang dirasakan oleh responden. Permasalahan *efficacy* dirasakan karena karyawan merasa kehilangan *role model* yang dapat mengakomodir ide-ide dan pengembangan kinerja karyawan. Pada dimensi sisi *resiliency* peneliti mengidentifikasi belum optimalnya *performance* karyawan instansi TCA sering kali disebabkan adanya benturan dengan disposisi atasan, dan alur birokrasi yang berlapis, sehingga membuat implementasi kinerja menjadi lamban, bersifat menunggu dan sering kali mendapat respon yang apatis, hal ini akan menimbulkan kekecewaan pada diri responden sehingga menimbulkan enggan untuk mencoba kembali. Terkait optimisme tergambar pada sebagai dampak dari *resiliency* dan dimensi *hope* (ketidakjelasan jenjang karier). Seligman (2008) memaparkan akumulasi pengalaman individu dalam menghadapi permasalahan terutama pengalaman sukses akan menumbuhkan sikap optimis, dan sebaliknya sikap pesimis akan muncul ketika adanya kekecewaan dalam menghadapi masalah. Di sisi lain ketiadaan dukungan dan apresiasi dari atasan akan menimbulkan sikap pesimis bagi karyawan.

Dari pemahaman diatas, peneliti menyimpulkan adanya permasalahan *job performance* dan *psychological capital* karyawan instansi TCA. Pada kondisi tersebut dirasa sulit bagi karyawan untuk menampilkan kinerja yang optimal. Peneliti mencoba untuk mengintervensi *psychological capital* karyawan instansi TCA dengan harapan agar *psychological capital* karyawan meningkat maka *job performance* karyawan akan ikut meningkat. Intervensi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan *psychological capital* berdasarkan Cummings dan Worley (2015), yaitu *human resources management interventions* berupa pelatihan. Program intervensi dalam penelitian ini akan berfokus pada program pelatihan *psychological capital*. Dengan demikian intervensi *psychological capital* diberikan agar karyawan mencapai keunggulan kompetitif dan berdampak pada peningkatan *job performance*.

LITERATURE REVIEW

Job Performance

Job Performance dapat diartikan sebagai nilai organisasi dari serangkaian perilaku karyawan yang berkontribusi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap tujuan organisasi (Campbell, 1990). Campbell mendasari *job performance* dari tiga hal yaitu: 1) mengacu pada perilaku kerja dari pada hasil, 2) mencakup perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi, dan 3) bersifat multidimensional. Moorhead dan Griffin (1999) memaparkan *job performance* sebagai serangkaian perilaku yang berhubungan dengan

pekerjaan. Motowidlo dan Kell (2012) menjelaskan bahwa *performance* merupakan nilai organisasi yang diharapkan dari apa yang karyawan lakukan.

Motowidlo, Borman, dan Schmit (1997) menunjuk *performance* sebagai perilaku dengan aspek evaluatif. *performance* terbentuk dari perilaku perilaku yang dapat diamati (Campbell, McCloy, Oppler, & Sager, 1993). *Performance* dapat mencerminkan keterlibatan individu dan konsekuensi yang dihasilkan. Hasil dari perilaku karyawan dapat berkontribusi secara positif atau negatif terhadap organisasi. *Outcome* dari *performance* dapat diukur secara objektif seperti produktifitas, efisiensi dan kualitas (Lepine & Crawford, 2010).

Mengacu pada pemahaman diatas dalam penelitian ini menggunakan teori *job performance* dari Koopmans (2004) mendefinisikan *job performance* sebagai perilaku atau tindakan yang sesuai dengan tujuan organisasi.

Psychological Capital

Psychological Capital digambarkan sebagai konstruk psikologi positif individu (Moldonado & Salanova, 2017). *Psychological capital* dapat digunakan untuk memahami kekuatan dan kapasitas diri dalam pengembangan diri yang berdampak pada motivasi positif individu (Demir, 2018), serta mendorong pertumbuhan dan kinerja individu (Luthans & Avolio, 2007). *Psychological capital* dapat membantu kehidupan individu dalam mengembangkan bakat dan kemampuan (Polatci, 2014; Demir, 2018). Luthans, Youssef dan Avolio (2007) mengemukakan bahwa untuk mendapatkan kualitas individu yang mampu bersaing maka perlu dilakukan investasi dalam pengembangan *psychological capital*.

Dalam penelitian ini *psychological capital* sendiri diartikan sebagai kondisi perkembangan psikologi positif individu dengan ditandai: (1) memiliki kepercayaan diri (*self efficacy*) untuk mengambil dan melakukan upaya yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tugas yang menantang; (2) optimis (*optimism*) yaitu adanya atribusi positif mengenai kesuksesan sekarang dan masa depan; (3) harapan (*hope*) yaitu bertekad mencapai tujuan dan bila diperlukan mengarahkan tujuan (harapan) tersebut menuju keberhasilan; (4) ketahanan (*resiliency*) dimana ketika dilanda masalah dan kesulitan, individu dapat mempertahankan dan bangkit kembali untuk mencapai kesuksesan (Luthans, Youssef & Avolio, 2007). Dapat ditarik diartikan *psychological capital* sebagai kondisi psikologis individu yang memiliki karakteristik *efficacy*, *optimism*, *hope* dan *resiliency*

Intervensi Psychological Capital (PCI)

Lunthas et al., (2006) mengenalkan konsep *Psychological Capital Intervention* (PCI) yang dapat dilakukan dalam intervensi mikro berupa pelatihan. Lama durasi pelatihan bergantung pada ukuran kelompok, media, latihan yang umumnya berdurasi satu hingga tiga jam. Pelatihan *psychological capital* dalam penelitian ini menitik beratkan pada pengembangan dua dimensi yaitu dimensi *hope* dan *resiliency*. Hal ini dilakukan karena permasalahan kedua dimensi tersebut terdapat cukup kuat pada fenomena, sehingga intervensi *psychological capital* yang dirancang sebagai berikut: 1) Pengembangan *hope* dapat dilakukan dengan meminta peserta mengidentifikasi tujuan, *pathaways* (cara mencapainya) dan mengidentifikasi *agency* (perantara). Pada tahap selanjutnya peserta diminta untuk menerapkan dan mengatasi kemungkinan hambatan pada saat bekerja, 2) Pemahaman mengenai *Efficacy* dapat di pengaruhi dari beberapa hal yaitu *mastery's experience* dan kesuksesan, *vicarious learning/ modeling* dan *social persuasion*, 3) Pengembangan *Resiliency* dapat dilakukan dengan mengidentifikasi aset, faktor resiko dan *value* individu serta pemaknaan dari individu terkait situasi keterpurukan, 4) Pemahaman mengenai *Optimism* dapat di pengaruhi oleh membangun kepercayaan diri dan mengembangkan harapan positif.

Hubungan antara Job Performance, Psychological Capital dan PCI

Psychological capital merupakan salah satu antaseden *job performance*. Sebagaimana yang dijabarkan oleh Kim et al., (2017) bahwa keempat dimensi *psychological capital* secara signifikan mempengaruhi *job performance*. Individu yang memiliki harapan

penuh, pada dimensi *hope* akan dapat mengantisipasi hambatan, sedangkan pada dimensi *efficacy* akan mempengaruhi individu dalam menerima tantangan, dan pada dimensi *resilience* ketika dihadapkan terhadap situasi yang penuh tekanan individu dengan baik akan dapat menunjukkan perilaku yang strategis.

Harms dan Luthans (2012) memaparkan adanya kontribusi positif *psychological capital* dalam meningkatkan *performance* memperkuat kepribadian dan kemampuan untuk bertindak rasional dalam kondisi kritis. *Psychological capital* dapat meningkatkan *job performance* dan membantu dalam mencapai tujuan karyawan (Sun et al., 2011). *Psychological capital* ditemukan sebagai prediktor yang kuat dalam meningkatkan *job performance* (Luthans et al., 2007)

Bandura (1997; Kappagoda, et al., 2014) memaparkan karyawan yang memiliki *efficacy* baik akan memiliki *performance* optimal dalam bekerja. Jika karyawan memiliki *efficacy* yang tinggi, maka mereka percaya akan berhasil. Hal ini mempengaruhi usaha mereka pada tugas yang diberikan, ketika karyawan memiliki usaha untuk mencapai keberhasilan maka mereka akan memberikan usaha terbaik.

Adams et al., (2002) menemukan karyawan yang memiliki *hope* akan bekerja lebih efektif dari pada karyawan yang memiliki *hope* yang rendah. Peterson dan Byron (2008; Kappagoda, et al., 2014) memaparkan karyawan yang memiliki *hope* memiliki upaya yang berorientasi pada tujuan, sehingga mereka memiliki kemampuan untuk mencari cara alternatif untuk mencapai tujuan mereka. Kemampuan ini mengarahkan pada usaha yang berkelanjutan dan pada akhirnya membantu mereka meningkatkan *job performance*. Bandura (1997) memaparkan bahwa karyawan yang memiliki *efficacy* dan *hope*, memiliki *performance* yang lebih baik karena mereka mampu menerima tantangan dan lebih memiliki upaya dalam mencapai tujuan.

Karyawan yang memiliki *optimism* akan percaya bahwa mereka akan berhasil sehingga mereka akan melakukan banyak upaya dalam mencapai tujuan Corr & Gray (1996). Luthans et al., (2005), menemukan adanya korelasi positif antara optimisme dan kinerja karyawan.

Maddi (2005) karyawan yang memiliki tingkat *resiliency* yang tinggi, setelah mengalami keterpurukan akan akan cepat beradaptasi dan terlibat dalam pekerjaan seperti biasa. Maddi berpendapat bahwa *resiliency* dapat menjadi stimulus bagi karyawan untuk bangkit kembali. Berdasarkan bukti teoretik dapat disimpulkan bahwa *psychological capital* dapat berkorelasi signifikan terhadap *job performance*. Stajkovic (2006; Kappagoda, et al., 2014) menunjukkan efek gabungan dari empat aspek *psychological capital* untuk meningkatkan *job performance*. Berdasarkan penjelasan diatas peneliti menggambarkan model penelitian sebagai berikut:

Secara teoretis individu yang memiliki *psychological capital* yang tinggi memiliki kapasitas sumber daya yang lebih besar sehingga lebih mampu memotivasi diri mereka dan cenderung untuk bertahan dalam proses pencapaian tujuan mereka dari pada individu yang memiliki *psychological capital* yang rendah. Hal ini memungkinkan individu untuk meningkatkan *performance* mereka secara keseluruhan. Individu yang memiliki harapan penuh secara efektif akan dapat membayangkan hambatan dan memiliki *back up plan* untuk mengantisipasi hambatan tersebut. Karyawan yang memiliki *efficacy*, akan siap untuk menerima tantangan dan akan berinvestasi dalam usaha yang diperlukan untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai. Ketika menghadapi rintangan atau situasi yang penuh tekanan, individu akan sangat ulet dalam menunjukkan perilaku yang strategis. Secara singkat keempat dimensi *psychological capital* berkontribusi terhadap *job performance* karyawan Kim et al, 2017. Dengan demikian peneliti berpandangan bahwa untuk meningkatkan *job performance* perlu dapat dilakukan dengan meningkatkan *psychological capital* karyawan melalui intervensi pelatihan singkat.

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan *psychological capital* terhadap *job performance* pada karyawan instansi TCA, sedangkan tujuan dari intervensi adalah untuk mengetahui apakah pelatihan *psychological capital* efektif meningkatkan pengetahuan *psychological capital* pada karyawan instansi TCA.

DATA DAN METODOLOGI

Pengambilan data penelitian dilakukan dengan membagikan skala pada tanggal 3-15 Maret 2019 di lembaga pemerintahan instansi TCA Jakarta, Indonesia. Partisipan dalam penelitian ini adalah 105 karyawan instansi TCA. Sedangkan partisipan intervensi adalah 25 karyawan instansi TCA yang merupakan bagian dari populasi penelitian.

Pengukuran *Job Performance*.

Skala *job performance*. Skala ini bertujuan untuk mengukur perilaku kinerja karyawan. Skala ini dikenal sebagai Individual *Job performance* Questionnaire (IWPQ) yang dikembangkan oleh Koopmans (2014). Skala IWPQ yang digunakan telah dialih bahasakan dan disadur dari Widyastuti & Hidayat (2018) dengan reliabilitas $\alpha=0,885$. Skala *job performance* terdiri dari 18 butir pernyataan dengan menggunakan rentang jawaban dari 1 (Tidak Pernah), 2 (Jarang), 3 (Kadang-Kadang), 4 (Sering) hingga 5 (Selalu). Contoh pertanyaan dalam Skala *job performance* “*Saya berniatif memulai tugas baru setelah tugas sebelumnya selesai*”

Tabel 1

Distribusi item pada *Blue Print* Skala *Job Performance*

Dimensi	Contoh Item	Nomor Item
<i>Performansi Tugas</i>	Saya mampu merencanakan pekerjaan sehingga dapat menyelesaikannya tepat waktu	1,2,3,4,5
<i>Performansi Kontekstual</i>	Saya berniatif memulai tugas baru setelah tugas sebelumnya selesai	6,7,8,9,10,11,12,13
<i>Perilaku Kerja Kontraduktif</i>	Saya mengeluhkan persoalan-persoalan kecil dalam pekerjaan saya	14,15,16,17,18

Pengukuran *Psychological Capital*

Skala *psychological capital* Skala ini bertujuan untuk *psychological capital* ditujukan untuk mengukur persepsi karyawan tentang *psychological capital* yang dirasakan. Skala ini dikembangkan adaptasi dari skala penelitian Lunthas dengan reliabilitas $\alpha=0,921$. Dalam skala ini terdapat 12 butir pernyataan dengan menggunakan rentang jawaban dari 1 (Sangat Tidak Sesuai) hingga 5 (Sangat Sesuai). Contoh pertanyaan dalam skala *psychological capital* “*Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya secara mandiri, jika diharuskan*”.

Tabel 2

Distribusi Item pada *Blue Print* Skala *Psychological Capital*

Dimensi	Contoh Item	Nomor Item
<i>Self Efficacy</i>	Saya percaya diri dalam mewakili unit kerja saya dalam rapat dengan manajemen	1,2,3
<i>Hope</i>	Jika saya menemukan hambatan dalam pekerjaan saya, saya bisa memikirkan banyak cara penyelesaiannya	4,5,6,7

Dimensi	Contoh Item	Nomor Item
<i>Resiliency</i>	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya secara mandiri, jika diharuskan	8,9,10,
<i>Optimism</i>	Saya selalu melihat sisi cerah mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan	11,12

Teknik Analisis Data

Teknik statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi yang digunakan untuk melihat hubungan antar variabel dalam penelitian. Sedangkan teknik statistik yang digunakan untuk intervensi adalah non-parametrik *Wilcoxon Signed Rank Test*. Teknik statistik ini bertujuan untuk membandingkan skor *pre-test* dan skor *post-test* yang diperoleh setelah dilaksanakannya intervensi.

Hasil Penelitian

Analisis Korelasi antara *Psychological Capital* terhadap *Job performance*

Tabel 3.

Hasil uji korelasi person *Psychological Capital* dan *Job performance*

Variabel	r	p
<i>Psychological Capital</i> dan <i>Job Peformance</i>	.790**	.000
<i>Efficacy</i> dan <i>Job Peformance</i>	.623**	.000
<i>Hope</i> dan <i>Job Peformance</i>	.645**	.000
<i>Resilience</i> dan <i>Job Peformance</i>	.790**	.000
<i>Optimism</i> dan <i>Job Peformance</i>	.676**	.000

** . Korelasi signifikan pada taraf 0.01(2-tailed)

Berdasarkan hasil analisis statistik dapat dilihat terdapat hubungan yang signifikan antara *psychological capital* dan *job performance* ($r=.79$ dan $p<0.01$). memberikan informasi bahwa semua dimensi *psychological capital* memiliki hubungan signifikan ($p<0.01$) terhadap *job performance*. Dari ke empat dimensi *psychological capital* dimensi *resilience* memiliki korelasi paling besar sebesar $r = .79$.

Lalu diikuti oleh dimensi *optimism* sebesar $r = .68$ dan dimensi *hope* dengan korelasi sebesar $r = .64$. Pada posisi terakhir terdapat dimensi *efficacy* dengan korelasi sebesar $r = .62$.

Pengetahuan tentang *Psychological Capital*

Tabel 4.

Hasil analisis *Wilcoxon Signed Rangks Test* terhadap skor evaluasi pembelajaran mengenai materi *Psychological Capital*.

Pair	Mean	Standar Deviasi	Z	p
<i>Skor Pre-Test</i>	6.24	1.612	-3.283	.001
<i>Skor Post Test</i>	7.76	1.451		

Berdasarkan hasil diatas dapat terlihat bahwa terjadi perubahan skor *mean* yaitu skor *pre test* sebesar 6.24 dan *mean* skor *post test* sebesar 7.76. Terdapat nilai $Z = -3.283$ dan

$p < .05$, yang menunjukkan terdapat perbedaan signifikan antara skor *pre test* dan *post test*. Hal ini berarti menunjukkan terjadinya peningkatan pengetahuan secara signifikan setelah diberikan pelatihan. Dengan demikian proses pembelajaran terkait pengetahuan pada *psychological capital* dipandang telah efektif.

Evaluasi Persepsi *Psychological Capital*

Tabel 5.

Hasil analisis *Wilcoxon Signed Ranks Test* terhadap *Psychological Capital*

Pair	Mean	Standar Deviasi	Z	p
Skor Pre-Test	53.2	7.19	-3.04	.002
Skor Post Tes	77.0	8.69		

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa *mean* skor *psychological capital* dari para peserta sebesar 53.2 dan meningkat menjadi 77.0 setelah diberikan intervensi *psychological capital*. Dari paparan tabel di atas diketahui $Z = -3.04$, $p < .05$ yang berarti terjadi perbedaan skor *psychological capital* dengan signifikan antara sebelum dan sesudah dilakukan intervensi. Hal ini memiliki arti bahwa pelatihan secara efektif dapat meningkatkan pemahaman partisipan pelatihan mengenai *psychological capital*.

Evaluasi Persepsi *Job performance*

Tabel 6.

Hasil analisis *Wilcoxon Signed Ranks Test* terhadap skor *Job performance*

Pair	Mean	Standar Deviasi	Z	p
Skor Pre-Test	46.2	6.28	-2.49	.013
Skor Post Tes	71.0	6.32		

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui bahwa *mean* skor *job performance* dari para peserta sebesar 46.2 dan meningkat menjadi 71.0 setelah diberikan intervensi *psychological capital*. Dari paparan tabel di atas diketahui $Z = -2.49$, $p < .05$ yang berarti terjadi perbedaan skor *job performance* dengan signifikan sebelum dan sesudah dilakukan intervensi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan *psychological capital* dapat meningkatkan persepsi partisipan terhadap *job performance*.

HASIL EMPIRIS

Penelitian ini bertujuan melihat hubungan *psychological capital* dan *job performance*. Berdasarkan hasil pengolahan data secara statistik *psychological capital* terbukti secara signifikan berhubungan dengan *job performance*. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan semakin tinggi status *psychological capital* individu maka semakin tinggi juga tingkat *job performance* dan sebaliknya (Kappagoda et al., 2014; Peterson et al., 2011; Durrah et al., 2016). Agar menghasilkan *job performance* yang optimal, karyawan perlu memiliki motivasi, proses kognitif, dan berjuang untuk meraih kesuksesan ditempat kerja. Oleh karena itu kondisi *psychological capital* karyawan berperan penting dalam meningkatkan *job performance* karyawan (Kappagoda et al., 2014). Avey et al., (2011) menjelaskan hal ini terjadi karena karyawan yang memiliki

psychological capital yang besar memiliki sumber daya besar untuk memotivasi diri dan akan bertahan dalam proses pencapaian tujuan sehingga memungkinkan mereka untuk meningkatkan *job performance* secara keseluruhan. Sumberdaya yang besar dapat dilihat dari kemampuan untuk mengidentifikasi tujuan dalam bekerja, menemukan cara untuk mencapai tujuan, memahami kelebihan dan kekurangan diri dalam mengapai tujuan, serta memiliki kemampuan untuk bangkit dari tantangan yang dihadapi dalam mencapai tujuan. Di sisi lain peningkatan *psychological capital* dan *job performance* juga harus diikuti dengan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan rasa aman dalam bekerja dan diperkuat oleh apresiasi atasan. Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulistiya dan Rosidah (2003) yang menjelaskan karyawan akan termotivasi dalam bekerja ketika mendapat dukungan dari atasan dan rekan kerja. Hal ini sesuai dengan teori *social persuasion* yaitu adanya pengaruh penilaian orang lain yang secara signifikan memiliki kekuatan evaluatif. *Social persuasion* yang positif pada akhirnya akan meningkatkan *self efficacy* (Bandura 1997).

Memperkuat hasil penelitian, peneliti melakukan korelasi antar dimensi *psychological capital* terhadap *job performance*. Dari hasil analisis statistik diketahui bahwa ke empat dimensi *psychological capital* (*hope*, *efficacy resilience* dan *optimism*) memiliki hubungan yang signifikan. Hasil temuan penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Luthans et al., (2012) yang dimana menyatakan bahwa keseluruhan dimensi *psychological capital* memiliki pengaruh signifikan terhadap *performance* karyawan. Program intervensi pelatihan *how to become a superhero* yang diberikan pada karyawan instansi TCA, telah terbukti mampu meningkatkan skor pemahaman atau pengetahuan terkait *psychological capital*. Peningkatan skor pelatihan dipengaruhi beberapa faktor. Faktor pertama tema pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan. Board dan Newstrom (1992; Jamaludin, 2012) menjelaskan persepsi partisipan mengenai relevansi antara kebutuhan dan konten pelatihan. Sekowski (Bhati, 2007; Jamaludin, 2012) memaparkan persepsi partisipan mengenai relevansi materi pelatihan, meliputi, adanya hubungan program pelatihan dengan karir, materi pelatihan dapat diterapkan dalam pekerjaan, pelatihan menggambarkan pekerjaan partisipan, dan pelatihan secara signifikan dapat meningkatkan efektifitas pekerjaan. Di sisi lain kesesuaian materi pelatihan juga tergambarkan dari pernyataan level reaksi yaitu: "*tema pelatihan sesuai dengan kebutuhan dan materi yang diberikan bermanfaat*". Berdasarkan skala likert 1-5 kedua pernyataan diatas mendapatkan mean sebesar 4,4 dan 4,3. Hal ini memiliki arti bahwa pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan partisipan.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi peningkatan skor *psychological capital* partisipan adalah penggunaan prinsip belajar (*learning principle*). Keith dan Werther (1997) menjelaskan prinsip belajar sebagai podoman bagi para partisipan agar dapat belajar dengan cara paling efektif. Prinsip ini bersifat partisipatif, relevan, pengulangan dan pemberian umpan balik terhadap kemajuan peserta (Keith & Werther, 1997). Intervensi *psychological capital* dilakukan dengan cara-cara partisipatif, para peserta secara sukarela diminta untuk menceritakan pengalaman keberhasilan dan kegagalan mereka dalam mencapai tujuan, sehingga terjadi interaksi aktif antara fasilitator dan peserta didalam proses pelatihan.

Peningkatan mean skor pemahaman *psychological* antara sebelum dan setelah intervensi sebesar 1.52 dianggap kecil. Dapat diasumsikan sebagian besar dari para partisipan telah memiliki pemahaman yang baik mengenai *psychological capital*. Hal ini terbukti dari hasil *pretest* 25 partisipan pelatihan 13 diantaranya termasuk dalam kategori tinggi. Hal lain yang dapat mempengaruhi rendahnya skor peningkatan pemahaman *psychological capital* adalah waktu pelaksanaan pelatihan. Keseluruhan partisipan telah menjalani aktifitas pelatihan dari pukul 7.00 WIB dan pelatihan *how to become a superhero* dilakukan pada pukul 14.00 WIB hingga pukul 20.00 WIB sehingga partisipan sudah

mengalami kelelahan dalam melakukan serangkaian kegiatan pelatihan dan berdampak pada nilai *post test*.

Hasil analisis juga memparkan terjadinya peningkatan persepsi *psychological capital* dan *job performance* pada peserta pelatihan. Hasil analisis tambahan juga menunjukkan adanya peningkatan persepsi *psychological capital* dan *job performance*. Hal ini memiliki arti dengan melakukan pelatihan *psychological capital* maka terjadi peningkatan pemahaman *psychological capital* dan mempengaruhi kenaikan *job performance*. Penelitian yang dilakukan oleh Luthans et al., (2007) menemukan secara signifikan pelatihan *psychological capital* dapat meningkatkan *job performance* dan *job satisfaction*.

IMPLIKASI PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian menjelaskan adanya hubungan *psychological capital* terhadap *job performance*, diharapkan pihak instansi TCA dapat mengembangkan *psychological capital* karyawan melalui pelatihan *psychological capital intervention* yang pada akhirnya dapat mendorong *job performance* karyawan kearah yang lebih baik. Oleh karena itu, penelitian ini merekomendasikan pihak instansi TCA dapat menggunakan intervensi TCA sebagai bagian program pengembangan diri karyawan dalam rangka meningkatkan kapasitas diri karyawan sehingga bermuara pada peningkatan kinerja organisasi yang lebih optimal.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa pelatihan *psychological capital* dapat meningkatkan persepsi *job performance*, namun upaya ini perlu diterapkan secara berkesinambungan dengan perbaikan beberapa sistem di organisasi, seperti sistem penilaian kinerja, dan pemberian kesempatan bagi karyawan untuk berkembang melalui program-program pengembangan karyawan. Sehingga upaya perbaikan *job performance* dapat terjadi secara optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *psychological capital* dengan *job performance* pada karyawan instansi TCA. Hal ini menunjukkan semakin tinggi status *psychological capital* karyawan maka akan semakin tinggi pula *job performance* dan sebaliknya. Selain itu, dimensi dari *psychological capital* yaitu *efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resiliency* memiliki hubungan signifikan dengan *job performance* pada karyawan instansi TCA. Dimensi *Resilience* memiliki hubungan yang paling kuat dengan variabel *job performance* lalu diikuti dengan dimensi *Optimism* pada urutan kedua dan diikuti dengan dimensi *Hope* pada urutan ketiga serta dimensi *Optimism* pada urutan terakhir. Pada level reaksi terhadap pelatihan dapat dikatakan berhasil karena peserta menyatakan kepuasan terhadap alat bantu, materi, fasilitator dan pelaksanaan.

Adanya peningkatan signifikan dari hasil *pre-test* dan *post-test* pada level pengetahuan peserta pelatihan. Hal tersebut menunjukkan bahwa intervensi yang dilakukan dapat meningkatkan pengetahuan *psychological capital* pada partisipan.

REFERENSI

- Amir, M., F.(2015). *Memahami evaluasi kerja karyawan*. Mitra Wacana Media: Jakarta
- Armstrong, M. & Baron. (2006). *A Handbook of human resource management practice edition*. London: Kogan Page
- Avey, J. B., Nimnicht, J. L., & Graber, P. N. (2010). Two field studies examining the association between positive psychological capital and employee performance. *Leadership & Organization Development Journal*. 5(31). 384-401 DOI: <https://doi.org/10.1108/01437731011056425>

- Campbell, J., Mchenry, J. & Wise, L. (1990). Modeling job performance in a population of jobs. *Personnel Psychology*.43(2).313-333.
- Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. E. (1993). *A theory of performance*. In N. Schmitt & W.C. Borman and Associates (Eds.), *Personnel selection in organizations* (35-70). San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers.
- Demir, S. (2018). The relationship between psychological capital and stress, anxiety, burnout, job satisfaction, and job involvement. *Eurasian Journal of Educational Research*.75.137-154.
- Durah,O., Alhamoud, A., & Khan, K. (2016). Positive psychological capital and job performance: The mediating role of job satisfaction. *PONTE*. 72(7). 214-225. DOI: 10.21506/j.ponte.2016.7.17
- Fadli, H. (2018). *Analisa pengaruh komitmen organisasi dan persepsi karyawan terkait "learning" terhadap kinerja individu (studi kasus pada karyawan pt pln yang mengikuti training di pln udiklat padang)*. Tesis. Padang:Universitas Andalas.
- Gravetter, F. J., & Forzano, L.-A. B. (2012). *Research methods for the behavioral sciences (4th ed.)*. USA: Wadsworth, Cengage Learning.
- Heidjrachman. & Suad, H. (2002). *Manajemen personalia*. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi (BPFE): Yogyakarta.
- Jamaludin. (2012). *Meningkatkan dukungan atasan melalui pengembangan komunikasi untuk memperbaiki transfer of training pada intansi pemerintahan X*. Tesis. Universitas Indoseia: Jakarta
- Kappagoda, S., Othman, H. & De Alwis, G. (2014). The impact of psychological capital on job performance: development of a conceptual framework. *European Journal of Business and Management*. 6(14). 143-154.
- [Kim, M.](#), [Perrewé,P. L.](#), [Kim, Y. K.](#), [Kim, A. C. H.](#) (2017). Psychological capital in sport organizations: Hope, Efficacy, Resilience, and Optimism among Employees in Sport (HEROES). *European Sport Management Quarterly*. 1618-4742. doi: 10.1080/16184742.2017.1344284
- Koopmans, L. (2014). *Measuring individual work performance*. (Master's Thesis). Netherlands Organisation of Applied Scientific Research TNO: The Netherlands
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., De Vet, H. C. W., & Van D. B. A. J. (2014). Construct validity of the individual work performance questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 56(3), 331–337. <https://doi.org/10.1097/JOM.000000000000113>.
- Lepine,J,A., Crawford,E,R. (2010). Job engagement: antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*. 53(3).617–635.
- Luo, H., Wang, Y., Yi, L. (2017). The intermediate effect of psychological capital between culture and performance. *Proceedings of the Human Factors and Ergonomics Society 2017 Annual Meeting*. 61 (1). 901-905. <https://doi.org/10.1177/1541931213601704>
- [Luthans, F.](#), Avey, J.B., Avolio, B.J., Norman, S.M., Combs, G.M., (2006). Psychological capital development: toward a micro-intervention. *Jurnal Of Organizational Behavior*. 3 (27). 387-393. <https://doi.org/10.1002/job.373>
- Luthans, F. & Youssef, C.M. (2015). Psychological capital: an evidence-based positive approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. Organizational Dynamics, (4):339-366. doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324
- [Maldonado, A.O.](#), & [Salanova, M.](#) (2017). Psychological capital and performance among undergraduate students: the role of meaning-focused coping and satisfaction. *Teaching in Higher Education*. Doi 10.1080/13562517.2017.1391199
- Moorhead, G., & Griffin, R.W. (1999). *Organizational behaviour: managing people and organization*. 3rdedition. Mumbai: Jaico Publishing House
- Motowidlo, S.J.,& Kell, H.J., (2012). *Job performance. handbook of psychology, vol. 12: industrial and organizational psychology, edition: 2nd, chapter: job performance*. Highhouse, .82-103. doi : 10.1002/0471264385.wei1203
- Motowidlo, S. J., Borman, W. C., & Schmit, M. J. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance". *Human Performance*.(10)71-83.
- Sumarsono, S, HM. (2004). *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Jember: Graha Ilmu.
- [Soumendu, B.](#), & [Arup,V.](#) (2011). Antecedents of employee performance: an empirical investigation in India. *Employee Relations*.34(2).177-192,
- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2000). Perspectives on models of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*. 8(4). 216–226. doi:10.1111/1468-2389.00151 [10.1111/1468-2389.00151](https://doi.org/10.1111/1468-2389.00151)
- Widyastuti, T. Hidayat, R. (2018). Adaptation of individual work performance questionnaire (iwpq) into bahasa indonesia. *International Journal of Research Studies in Psychology*. 7 (2). 101-112. doi: 10.5861/ijrsp.2018.3020

