

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Modal Psikologi

2.1.1 Pengertian Modal Psikologi

Menurut Abdul Aziz (2019) Modal Psikologi adalah kondisi perkembangan positif seseorang dan dikarakteristikan oleh: (1) memiliki kepercayaan diri (*self efficacy*) untuk menghadapi tugas-tugas yang menantang dan memberikan usaha yang cukup untuk sukses dalam tugas-tugas tersebut; (2) membuat atribusi yang positif (*optimism*) tentang kesuksesan di masa kini dan masa depan; (3) tidak mudah menyerah dalam mencapai tujuan dan bila perlu mengalihkan jalan untuk mencapai tujuan (*hope*); dan (4) ketika dihadapkan pada permasalahan atau halangan dapat bertahan dan kembali (*resiliency*), bahkan lebih untuk mencapai kesuksesan.

Modal psikologis merupakan salah satu pandangan yang muncul akibat adanya kebutuhan para praktisi dalam organisasi untuk menemukan pendekatan baru dalam praktek psikologis di ranah pekerjaan dimana pendekatan psikologis negatif dirasakan terlalu membuat para pekerja hanya mencoba untuk memenuhi kebutuhan pribadinya saja dan melalui pendekatan psikologis negative tersebut hanya menyelesaikan permasalahan jangka pendek saja, Citradewi dan Soebandono (2017).

Selanjutnya Citradewi dan Soebandono (2017) menjelaskan bahwa modal psikologis bersifat terbuka terhadap perubahan, dalam artian dapat terus berkembang. Tidak seperti human capital yang berbicara tentang apa yang seseorang ketahui, atau social capital yang berbicara tentang siapa yang seseorang ketahui, psychological capital lebih mengacu kepada diri individu itu sendiri dan akan menjadi apa individu tersebut ke depannya. Karena berfokus kepada siapa individu

tersebut, modal psikologis dapat mencakup pengetahuan, skill, kemampuan teknis, dan pengalaman.

Kemudian Citradewi dan Soebandono (2017), mendefinisikan modal psikologis yaitu: *An individual's positive psychological state of development that is characterized by: (1) having confidence (Self-efficacy) to take on and put in the necessary effort to succeed at challenging tasks; (2) making a positive attribution (optimism) about succeeding now and in the future; (3) persevering toward goals, and when necessary redirecting paths to goals (Harapan) in order to succeed; and (4) when beset by problems and adversity, sustaining and bouncing back and even beyond (resilience) to attain success.*"

Dalam penelitian ini penulis menggunakan definisi modal psikologis dari Citradewi dan Soebandono (2017), yaitu hal positif psikologis yang dimiliki oleh setiap individu yang berguna untuk dapat membantu individu tersebut untuk dapat berkembang dan sukses.

2.1.2 Dimensi Modal Psikologi

Sesuai dengan definisi yang telah dipaparkan di atas, terdapat 4 komponen dalam modal psikologis yaitu efikasi diri (*self-efficacy*), optimisme (*optimism*), harapan (*hope*), dan resiliensi (*resiliency*). Citradewi dan Soebandono (2017) menjelaskan setiap dimensi modal psikologi sebagaimana dijelaskan di bawah.

1. Efikasi Diri (*Self-Efficacy*)

Efikasi diri sebagai suatu keyakinan atau kepercayaan diri seseorang mengenai kemampuannya dalam mengarahkan motivasi, sumber-sumber kognisi, dan melakukan sejumlah tindakan yang dibutuhkan untuk mencapai keberhasilan dalam melaksanakan tugas dalam konteks tertentu, orang yang memiliki efikasi diri memiliki karakteristik :

- a. Individu menentukan target yang tinggi bagi dirinya dan mengerjakan tugas-tugas yang sulit.
- b. Menerima tantangan secara senang dan terbuka.

- c. Memiliki motivasi diri yang tinggi.
- d. Melakukan berbagai usaha untuk mencapai target yang telah dibuat.
- e. Gigih saat menghadapi hambatan.

Kelima karakteristik tersebut, orang-orang dengan efikasi diri yang tinggi akan dapat mengembangkan dirinya secara mandiri dan mampu untuk menjalankan tugas secara efektif. Orang yang memiliki efikasi diri tinggi akan mampu untuk menetapkan tujuan dan memilih tugas yang sulit untuk dirinya. Sedangkan, pada orang yang memiliki efikasi diri rendah, individu akan memiliki keragu-raguan, umpan balik yang negatif, kritik sosial halangan, kegagalan yang berulang. Selanjutnya Citradewi dan Soebandono (2017) juga menyebutkan lima penemuan penting terkait dengan efikasi diri, yaitu:

- a. Efikasi diri merupakan suatu bidang yang spesifik. Seorang individu bisa saja merasa percaya diri dalam hal tertentu namun tidak percaya diri pada hal lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri itu spesifik pada bidang yang ingin dilihat.
- b. Hasil dari efikasi diri tergantung pada latihan dan tingkat penguasaan tugas. Individu memiliki efikasi diri tinggi dalam suatu hal tertentu karena ia sudah pernah berlatih dan telah menguasai hal tersebut sebelumnya.
- c. Efikasi diri dapat terus berkembang. Seseorang mungkin saja memiliki kepercayaan diri yang tinggi dalam suatu hal tetapi ia merasa tidak nyaman ketika diminta melakukan tugas lainnya. Contoh: seseorang yang biasa dan memiliki kemampuan menulis diminta untuk berbicara di depan umum.
- d. Efikasi diri dipengaruhi oleh orang lain. Pandangan orang lain terhadap diri seseorang memiliki pengaruh terhadap evaluasi diri yang muncul.
- e. Efikasi diri merupakan variabel yang dapat dipengaruhi oleh banyak faktor. Tingkat kepercayaan diri seseorang tergantung dari

banyak faktor. Faktor tersebut dapat berupa hal yang bisa diraih masing-masing orang seperti pengetahuan dan keterampilan.

2. Optimisme (*Optimism*)

Terdapat banyak definisi optimisme dalam modal psikologis, salah satunya adalah menurut Cetin (2011), yang mendefinisikan optimisme sebagai suatu cara menginterpretasi kejadian-kejadian positif sebagai suatu hal yang terjadi akibat diri sendiri, bersifat menetap, dan dapat terjadi dalam berbagai situasi; serta menginterpretasikan kejadian-kejadian negatif sebagai suatu hal yang terjadi akibat hal-hal di luar diri, bersifat sementara, dan hanya terjadi pada situasi tertentu saja.

Definisi lain mengenai optimisme adalah sebuah gambaran dalam psikologi positif sebagai harapan masa depan yang positif dan terbuka pada perkembangan diri yang menetap, Citradewi dan Soebandono (2017). Orang optimis adalah orang yang akan beranggapan segala sesuatu yang terjadi pada dirinya merupakan hal yang memang sengaja ia lakukan dan berada dalam control dirinya. Orang tersebut secara tidak langsung akan melihat segala suatu hal yang terjadi dalam hidupnya secara positif dan apabila terjadi suatu hal yang negatif dalam hidupnya, ia akan terus bersikap positif dan percaya akan masa depannya. Pada orang yang pesimistis, ia tidak akan perhatian pada hal yang positif dalam hidupnya bahkan ia hanya akan fokus pada beranggapan hal yang terjadi tersebut dikarenakan kesalahannya semata. Seseorang yang optimis menjadi lebih realistis dan fleksibel. Hal tersebut dikarenakan optimisme dalam modal psikologis tidak hanya digambarkan sebagai perasaan positif dan egois tetapi menjadi suatu pembelajaran yang kuat dalam hal disiplin diri, analisa kesalahan masa lalu, dan perencanaan pencegahan terjadinya hal buruk.

Individu dengan optimisme yang tinggi akan mampu merasakan implikasi secara kognitif dan emosional ketika mendapatkan kesuksesan. Individu tersebut juga mampu menentukan nasibnya sendiri meskipun mendapatkan tekanan dari orang lain mampu memberikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang terkait ketika dirinya mencapai kesuksesan.

Dari penjelasan di atas menunjukkan bahwa seseorang yang memiliki optimisme akan mampu memandang permasalahan yang terjadi dalam hidupnya secara positif dan menganggap hal negative bukanlah hambatan untuk dirinya sehingga ia mampu untuk menghadapi masa depan.

3. Harapan (*Hope*)

Menurut Spector dalam Citradewi dan Soebandono (2017), harapan adalah suatu keadaan motivasi positif yang didasari oleh proses interaksi antara (1) *agency/will power* (kekuatan keinginan), komponen ini adalah energi untuk mencapai tujuan dan (2) *pathways/way power* (perencanaan untuk mencapai tujuan) untuk mencapai kesuksesan. Hal yang membuat hope berbeda dengan komponen lainnya adalah komponen harapan memiliki *pathway* yang merupakan suatu perencanaan untuk mencapai tujuan, dan *agency* yang menjelaskan bahwa harapan bisa diterapkan pada kehidupan sehari-hari. Individu yang memiliki harapan, orang tersebut akan memiliki kemampuan untuk mencari jalan alternatif dalam menyelesaikan permasalahan hidupnya sehari-hari meskipun ia mengalami berbagai hambatan.

Citradewi dan Soebandono (2017), menyatakan bahwa ada beberapa cara yang bisa dilakukan untuk meningkatkan hope pada diri seseorang. Hal yang perlu diperhatikan adalah goal-setting. Seseorang perlu mengetahui apa yang menjadi tujuannya sehingga ia tahu apa yang dituju dan cara yang perlu dilakukan untuk mencapainya. Selain itu, orang tersebut perlu melakukan *stepping*

untuk meningkatkan harapan dalam dirinya. Stepping itu sendiri merupakan suatu cara untuk menjabarkan setiap langkah yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan. Hal terakhir yang dapat meningkatkan harapan adalah reward. Reward mampu mendorong seseorang untuk mencapai harapannya sehingga ia akan termotivasi untuk bekerja.

4. Resiliensi (*Resiliency*)

Resiliensi bisa didefinisikan sebagai suatu kemampuan untuk memantul atau bangkit kembali dari kesulitan, konflik, kegagalan, bahkan pada peristiwa positif, kemajuan, dan peningkatan tanggung jawab, (Citradewi 2017). Seseorang yang memiliki kemampuan resiliensi yang tinggi mampu untuk belajar dan berkembang dari tantangan yang dihadapi.

Masten and Reed dalam Citradewi dan Soebandono (2017) mendefinisikan resiliensi sebagai suatu fenomena dengan pola adaptasi positif dalam konteks situasi yang menyulitkan dan beresiko. Masten and Reed dalam Citradewi dan Soebandono (2017), menjelaskan bahwa perkembangan dari resiliensi itu sendiri bergantung pada dua faktor yaitu *resiliency assets* dan *resilience risk*.

Resiliency assets adalah karakteristik yang dapat diukur pada suatu kelompok atau individu yang dapat memprediksi keluaran positif di masa yang akan datang dengan kriteria yang spesifik. *Resilience risk* adalah sesuatu yang dapat meningkatkan keluaran yang tidak diinginkan, seperti pengalaman yang tidak mendukung perkembangan diri, contohnya seperti kecanduan alkohol, obat-obatan terlarang, dan terpapar trauma kekerasan.

Hasil temuan Youssef and Luthans (2013), menunjukkan bahwa *resiliency* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pekerja dalam hal kepuasan, kebahagiaan, dan komitmen pada pekerja. Hal

tersebut menunjukkan bahwa *resiliency* memiliki pengaruh yang positif terhadap perkembangan individu.

2.2 Produktivitas

Sutrisno (2019), berpendapat bahwa Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Berdasarkan definisi tersebut maka produktivitas dapat dipahami bagaimana perusahaan dapat mengoptimalkan sumberdaya perusahaannya yang meliputi tenaga kerja (karyawan), bahan (bahan baku yang digunakan untuk menciptakan produk), dan uang, yang jika upaya pengoptimalan tersebut dilakukan akan meningkatkan produk (barang atau layanan) yang dihasilkan, sehingga perusahaan dapat memenuhi permintaan pasar dan pada akhirnya mendapat keuntungan. Pengoptimalan sumberdaya perusahaan dalam penelitian ini tentu yang dimaksud adalah pengoptimalan kinerja sumberdaya manusia, atau bagaimana mereka dapat bekerja dengan sebaik-baiknya dalam jumlah waktu kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam satu hari.

Tohardi dalam Sutrisno (2019), mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Dalam definisi ini produktivitas sudah lebih membahas pada pengoptimalan kerja manusia di dalam perusahaan, bukan sekedar optimal akan tetapi ada pernyataan “mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada”, dari kalimat tersebut optimal dipahami menghadirkan aktivitas kerja bukan saja melakukan ritme kerja yang rutin akan tetapi juga ada fungsi perbaikan jika ditemukan ada hal yang salah dalam proses kerja, dengan demikian produktivitas sebaiknya melakukan perbaikan dalam kegiatan kerja atas masalah yang terjadi.

Singodimedjo dalam Sutrisno (2019), mengemukakan rumusan umum dari produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Atau didefinisikan sebagai indeks produktivitas, yaitu:

$$IP = \frac{\text{Hasil yang dicapai}}{\text{Sumber daya yang digunakan}} = \frac{\text{Output}}{\text{Input}}$$

Menurut Sutrisno (2019), mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Peran serta tenaga kerja di sini adalah penggunaan sumber daya serta efisien dan efektif.

Dalam penjelasan bagian akhir tentang produktivitas yang disampaikan oleh Singodimedjo dan Kussrianto diatas menekankan pengertian produktivitas dengan menghadirkan nilai tambah dalam aktivitas kerja karyawan, dimana setelah usaha yang diberikan oleh perusahaan (mengoptimalkan kinerja karyawan) ada nilai tambah yang dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan. Konsep ini secara tegas memberikan perhatian untuk bagaimana mencapai target, melaksanakan misi yang telah ditetapkan sehingga visi perusahaan dapat tercapai, tentu dengan menjadikan kegiatan kerja karyawan menjadi cara bekerja yang produktif.

2.2.1 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap, dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilann, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi, Ravianto dalam Sutrisno (2019).

2.2.2 Indikator Produktivitas

Sutrisno (2019), berpendapat bahwa produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi pasa karyawan yang ada di perusahaan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai.

3. Semangat kerja.

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari kemarin.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

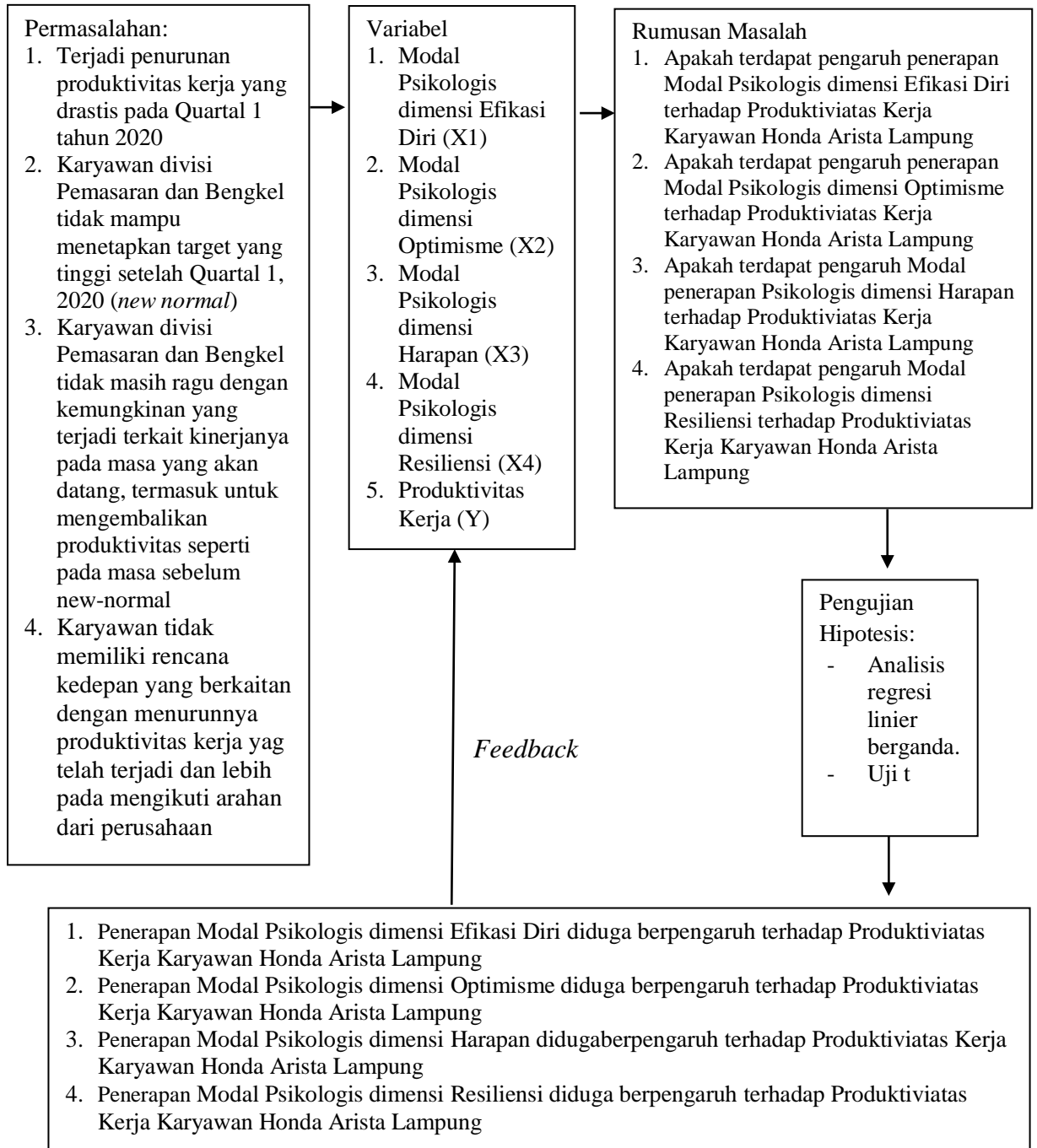
2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Kesimpulan
1	Abdullah dan Hernita (2020)	Pengaruh <i>Psychological Capital</i> Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik Kecap di Kabupaten Majalengka	Berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh hasil bahwa secara parsial <i>psychological capital</i> terhadap produktivitas kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti.
2	Hardaningtyas, dan Suprobawati (2020)	Pengaruh Modal Psikologis (<i>Psycap</i>) Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Produktif Kepala Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Pakal Surabaya	Sebagian besar Kepala Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pakal Surabaya (83,33%) memiliki kondisi perkembangan positif seorang individu yang dikarakteristikan :memiliki kepercayaan diri (<i>efficacy</i>) untuk menghadapi tugas- tugas yang menantang dan memberikan usaha yang cukup untuk sukses dalam tugas-tugas tersebut, membuat atribusi yang positif (<i>optimism</i>) tentang kesuksesan di masa kini dan masa depan; tidak mudah menyerah dalam mencapai tujuan (<i>hope</i>); ketika dihadapkan pada permasalahan dan halangan dapat bertahan dan kembali (<i>resilience</i>), bahkan lebih, untuk mencapai kesuksesan. Sebagian besar Kepala

			<p>Sekolah Dasar Negeri di kecamatan Pakal (66,67%) memiliki pola-pola asumsi yang cenderung positif terhadap Permendikbud no 6 tahun 2018 atau mendukung budaya organisasi. Sebagian besar Kepala Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pakal (83,33%) memiliki perilaku produktif yang sangat tinggi.</p>
3	<p>Maymanah, Mariskha, Umaroh, dan Purwaningrum (2018)</p>	<p>Pengaruh Modal Psikologis Terhadap Perilaku Produktif Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Slj Global tbk Dengan Karakteristik Pekerjaan Sebagai Moderator</p>	<p>Hasil penelitian kedua menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan (Z) tidak memoderasi pengaruh antara modal psikologis (X) terhadap perilaku produktif (Y) dengan nilai korelasi 0,600, namun nilai Adjusted R Square hanya sebesar 0,347 yang artinya tingkat persentase pengaruh menurun menjadi 34,7% dari nilai persentase sebelum adanya karakteristik pekerjaan.</p>
4	<p>Mochammad dan Puspitadewi (2021)</p>	<p>Hubungan Antara Modal Psikologis Dengan Produktivitas Kerja Pada Pengusaha Umkm Kerajinan Kulit Dan Koper Di Kecamatan Tanggulangin Sidoarjo</p>	<p>Terdapat hubungan yang signifikan yang terjadi ainatara variabel modal psikologis dengan variabel produktivitas kerja. Berdasarkan uji korelasi yang telah dilakukan juga menunjukkan koefisien korelasi dari penelitian ini sebesar 0,264 ($r=0,264$), bersasarkan hasil dari uji korelasi nilai yang dimunculkan tidak terdapat tanda negatif, sehingga nilai koefisien korelasi memiliki arah hubungan yang positif sehingga arah hubungan antara variabel bebas dan terikan memiliki sifat yang searah</p>
5	<p>Raaghul R (2014)</p>	<p><i>An Empirical Study On Psychological Capital In Relation To Organizational Citizenship Behavior And Counter-Productive Work Behaviour</i></p>	<p><i>There is a significant difference between the dimensions of Psychological Capital and the dimensions of OCB and CWB. It was also found that there is a Positive relationship between Psychological Capital and OCB and also there is a negative relationship between Psychological Capital and CWB.</i></p>

2.4 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis

2.5.1 Efikasi Diri Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Modal Psikologi adalah model yang penerapannya oleh perusahaan bertujuan untuk bagaimana karyawan dapat menyelesaikan masalah jangka pendek saja yang berkaitan dengan pekerjaannya, tentu jika karyawan memiliki masalah yang tidak dapat diselesaikan dalam menjalankan pekerjaannya akan berdampak buruk pada produktivitas kerjanya, sebagaimana yang telah disampaikan oleh Luthans dalam Citradewi dan Soebandono (2017) menjelaskan bahwa modal psikologis bersifat terbuka terhadap perubahan, dalam artian dapat terus berkembang. Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan modal psikologi, yang telah dilakukan oleh Hardaningtyas, dan Suprobowati (2020) dengan judul “Pengaruh Modal Psikologis (Psyscap) Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Produktif Kepala Sekolah DasarNegeri Di Kecamatan Pakal Surabaya” yang menyatakan bahwa memiliki kepercayaan diri (*efficacy*) untuk menghadapi tugas-tugas yang menantang dan memberikan usaha yang cukup untuk sukses dalam tugas-tugas. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis yang dapat diajukan adalah:

H2: Diduga Modal Psikologis Dimesi Efikasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Honda Arista Lampung

2.5.2 Optimisme terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Modal Psikologi adalah model yang penerapannya oleh perusahaan bertujuan untuk bagaimana karyawan dapat menyelesaikan masalah jangka pendek saja yang berkaitan dengan pekerjaannya, tentu jika karyawan memiliki masalah yang tidak dapat diselesaikan dalam menjalankan pekerjaannya akan berdampak buruk pada produktivitas kerjanya, sebagaimana yang telah disampaikan oleh Luthans dalam Citradewi dan Soebandono (2017) menjelaskan bahwa modal psikologis bersifat terbuka terhadap perubahan, dalam artian dapat terus berkembang. Masih pada penelitian terdahulu yang sama, yang telah dilakukan oleh Hardaningtyas, dan Suprobowati (2020),

dengan judul “Pengaruh Modal Psikologis (Psycap) Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Produktif Kepala Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Pakal Surabaya” dengan hasil penelitian yang berhubungan dengan Modal Psikologi Dimensi Optimisme menyatakan bahwa dampak positif ada pada (*optimism*) yaitu tentang kesuksesan di masa kini dan masa depan; tidak mudah menyerah dalam mencapai tujuan. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis yang dapat diajukan adalah:

H3: Diduga Modal Psikologis Dimensi Optimisme berpengaruh terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada Honda Arista Lampung

2.5.3 Harapan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Modal Psikologi adalah model yang penerapannya oleh perusahaan bertujuan untuk bagaimana karyawan dapat menyelesaikan masalah jangka pendek saja yang berkaitan dengan pekerjaannya, tentu jika karyawan memiliki masalah yang tidak dapat diselesaikan dalam menjalankan pekerjaannya akan berdampak buruk pada produktifitas kerjanya, sebagaimana yang telah disampaikan oleh Luthans dalam Citradewi dan Soebandono (2017) menjelaskan bahwa modal psikologis bersifat terbuka terhadap perubahan, dalam artian dapat terus berkembang. Pada hipotesis ini penulis juga menggunakan penelitian terdahulu yang sama dengan hipotesis sebelumnya, yaitu yang telah dilakukan oleh Hardaningtyas, dan Suprobawati (2020) dengan judul “Pengaruh Modal Psikologis (Psycap) Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Produktif Kepala Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Pakal Surabaya”, dalam penelitiannya menyatakan bahwa dimensi Harapan menjadikan karyawan mampu menjadikan karyawan tidak mudah menyerah. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis yang dapat diajukan adalah:

H4: Diduga Modal Psikologis Dimensi Harapan berpengaruh terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada Honda Arista Lampung

2.5.4 Resiliensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Modal Psikologi adalah model yang penerapannya oleh perusahaan bertujuan untuk bagaimana karyawan dapat menyelesaikan masalah jangka pendek saja yang berkaitan dengan pekerjaannya, tentu jika karyawan memiliki masalah yang tidak dapat diselesaikan dalam menjalankan pekerjaannya akan berdampak buruk pada produktifitas kerjanya, sebagaimana yang telah disampaikan oleh Luthans dalam Citradewi dan Soebandono (2017) menjelaskan bahwa modal psikologis bersifat terbuka terhadap perubahan, dalam artian dapat terus berkembang. Pada hipotesis ini penulis juga menggunakan penelitian terdahulu yang sama dengan hipotesis sebelumnya, yaitu yang telah dilakukan oleh Hardaningtyas, dan Suprobawati (2020) dengan judul “Pengaruh Modal Psikologis (Psycap) Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Produktif Kepala Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Pakal Surabaya”, dalam penelitiannya menyatakan bahwa dimensi Resiliensi tidak hanya mampu menjadikan karyawan tidak mudah menyerah dimensi ini juga dapat mendatagkan usaha yang lebih untuk pencapaian kesuksesan pada pekerjaannya. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis yang dapat diajukan adalah:

H5: Diduga Modal Psikologis Dimesi Resiliensi berpengaruh terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada Honda Arista Lampung