

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Modal Psikologi

2.1.1 Pengertian Modal Psikologi

Menurut Luthans dalam 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, Luthans dalam Citradewi dan Soebandono (2017).

Selanjutnya Luthans dalam 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 Luthans dalam 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 Luthans dalam 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*). Luthans dalam 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 Luthans dalam 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, Luthans dalam 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.

Luthans dalam 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 (*Resiliensy*)

Resiliensi bisa didefinisikan sebagai suatu kemampuan untuk memantul atau bangkit kembali dari kesulitan, konflik, kegagalan, bahkan pada peristiwa positif, kemajuan, dan peningkatan tanggung jawab, Luthans dalam Citradewi dan Soebandono (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.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja menurut Wilson Bangun (2012) menyatakan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Definisi lain tentang kinerja yaitu menurut Eko Widodo (2015) bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Selanjutnya menurut Mangkunegara dalam Arianto, D. (2017) menjelaskan kinerja adalah hasil kerja yang diukur dengan kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh pegawai untuk memenuhi tugasnya dan tanggung jawab yang diberikan. Mangkunegara juga menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja kinerja organisasi.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Prawirosentono dalam Citradewi dan Soebandono (2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang di capai seseorang atau sekelompok orang di dalam organisasi. Hasil kerja tersebut diperoleh karena adanya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di

perusahaan. Terdapat 4 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain:

- a. Efektifitas dan efisiensi, Efektifitas sendiri merupakan suatu kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Efisien merupakan suatu kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan benar sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.
- b. Otoritas, sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.
- c. Disiplin, taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku, jadi disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan harus sesuai dengan perjanjian kerja organisasi dimana dia bekerja.
- d. Inisiatif, yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.3.3 Indikator Kinerja

Adapun indikator kinerja menurut Wilson Bangun (2012) adalah sebagai berikut:

1. Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

2. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

3. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

5. Kemampuan Kerja Sama

Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antarkaryawan sangat dibutuhkan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang terkait, antara lain:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

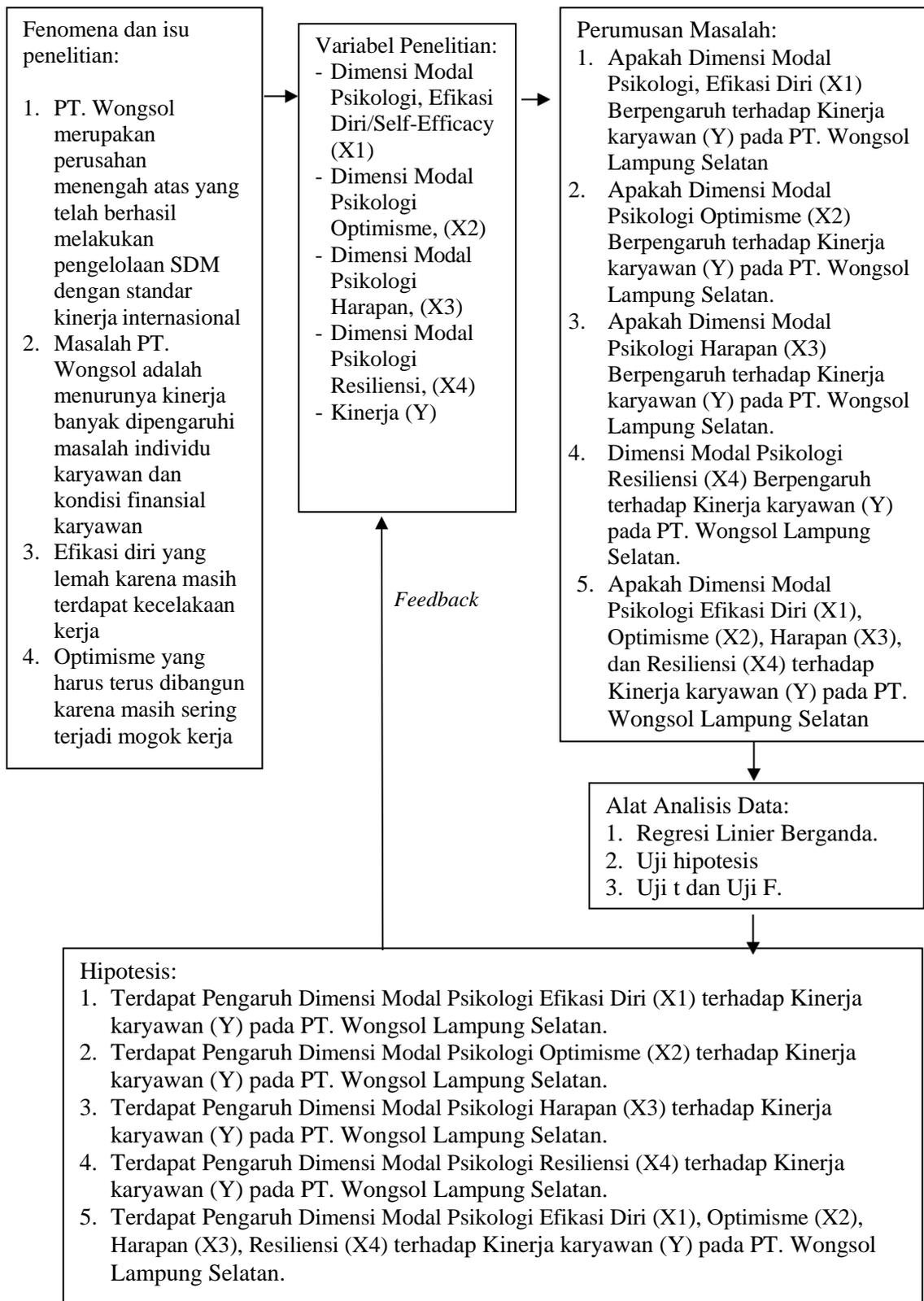
No	Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Melati, Awasinom bu, Patwayat, Madi, Sinarwat, Amstrong (2020)	Pengaruh Dimensi Modal Psikologis Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Kantor Pln Rayon Wua-Wua Kendari	<ul style="list-style-type: none"> - Menggunakan metode regresi linier berganda - Modal Psikologi sebagai variabel independen (X) - Kinerja Karyawan sebagai variabel terikan (Y) 	<ul style="list-style-type: none"> - Subjek penelitian pada penelitian terdahulu adalah karyawan outsourcing sementara pada penelitian ini karyawan secara umum - Indicator atau dimensi variabel (X) 	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Efikasi diri, atribusi yang positif, tidak mudah menyerah dan dapat bertahan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) Kepercayaan diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (3) Membuat atribusi yang positif berpengaruh

					signifikan terhadap kinerja karyawan; (4) Tidak mudah menyerah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (5) Dapat bertahan dan kembali berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Wahyudi Hardi (2017)	Pengaruh Modal Psikologis Terhadap Work Engagement Dan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar Tahun 2017	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel bebas Modal Psikologi - Anaisis data dengan menggunakan Regresi Linier Berganda 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel bebasnya <i>Work Engagement</i> - Data dianalisis dengan menggunakan uji Chi-Square 	Efikasi diri tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat di mana nilai signifikan si $0,711 > 0,05$ dan nilai koefisien regresi adalah $-0,033$. Harapan memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat di mana nilai signifikan si $0,004 < 0,05$ dan nilai koefisien regresi adalah $0,292$. optimis memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat di mana nilai signifikan si $0,046 < 0,05$ dan nilai koefisien dikoreksi adalah $0,180$. Resiliansi memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat di mana nilai signifikan si $0,00 < 0,05$ dan nilai koefisien si regresi adalah $0,352$.
3.	Salain, Prayudi, Kurniawan. (2018)	Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Komitmen	- Menggunakan metode Regresi Linier Berganda	- Varibel independen: Partisipasisipasi Penyusunan Anggaran, dan	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) partisipasi

		Organisasi Dan Modal Psikologis Terhadap Kinerja Manajerial Dimoderasi Oleh Budaya Paternalistik (Studi Empiris: Pada Desa Se-Kabupaten Buleleng)	- Variabel terikat: Kinerja	Komitmen Organisasi - Variabel terikat: Budaya Paternalistik	penyusunan anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial, (2) komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial, (3) modal psikologis berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial, (4) budaya paternalistik memperlemah hubungan positif partisipasi penyusunan anggaran dan kinerja manajerial, (5) budaya paternalistik memperlemah hubungan positif komitmen organisasi dan kinerja manajerial, dan (6) budaya paternalistik memperlemah hubungan positif modal psikologis dan kinerja manajerial
4.	Abdul Aziz (2019)	Pengaruh Modal Psikologi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Auto 2000-Pt Astra Internasional Tbk Toyota Kantor Cabang Raden Intan	- Menggunakan Metode Regresi Linier Berganda - Variabel Bebas: Modal Psikologi - Variabel Terikat: Kinerja Karyawan	- Objek ada pada pada industri otomotif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan yaitu bahwa Modal psikologi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan AUTO 2000 - PT Astra Internasional

		Bandar Lampung			Tbk. Toyota Kantor Cabang Raden Intan Bandarlampung.
5	Sukiman, Bambang Suko Priyono. (2020)	Pengaruh Modal Psikologi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional	<ul style="list-style-type: none"> - Menggunakan Metode Regresi Linier Berganda - Variabel Bebas: Modal Psikologi - Variabel Terikat: Kinerja Karyawan 	Variabel terikat: Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi	Modal psikologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; (7) motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi; (8) kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; (9) komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.6 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah peneliti telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdadarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empiris. Hipotesis tersebut tergantung dari hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang dikumpulkan. Kemudian diambil suatu kesimpulan.

2.6.1 Pengaruh Modal Psikologis Dimensi Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wongsol Lampung Selatan.

Dimensi Efikasi Diri pada Modal Psikologis adalah 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. Luthans dalam Citradewi dan Soebandono (2017) mengatakan bahwa salah satu ciri seseorang dengan Efikasi Diri memiliki ciri individu menentukan target yang tinggi bagi dirinya dan mengerjakan tugas-tugas yang sulit. Dengan ciri demikian tentu karyawan akan memberikan dampak pada kinerja yang tinggi pula.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Melati, Awasinombu, Patwayat, Madi, Sinarwat, dan Amstrong (2020), yang hasil penelitiannya berdasarkan dimensi Efikasi Diri menyatakan bahwa, Efikasi diri, atribusi yang positif, tidak mudah menyerah dan dapat bertahan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis yang dapat diajukan:

H1: Modal Psikologis Dimensi Efikasi Diri berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Wongsol Lampung Selatan.

2.6.2 Pengaruh Modal Psikologis Dimensi Optimisme Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wongsol Lampung Selatan.

Modal Psikologi pada dimensi Optimisme adalah cara menginterpretasi kejadian-kejadian positif sebagai suatu hal yang terjadi akibat diri sendiri, bersifat menetap, dan dapat terjadi dalam berbagai situasi. Luthans dalam Citradewi dan Soebandono (2017) mendefinisikan optimisme adalah sebuah gambaran dalam psikologi positif sebagai harapan masa depan yang positif dan terbuka pada perkembangan diri yang menetap. Berdasarkan teori tentang dimensi Harapan tersebut yang tertanam dalam pribadi karyawan tentu akan berdampak positif pada kinerjanya.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Wahyudi Hardi (2017) dengan judul “Pengaruh Modal Psikologis Terhadap *Work Engagement* Dan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar Tahun 2017”. Penelitian tersebut menyatakan bahwa Optimisme memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat secara signifikan. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis yang dapat diajukan:

H2: Modal Psikologis Dimensi Optimisme berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Wongsol Lampung Selatan.

2.6.3 Pengaruh Modal Psikologis Dimensi Harapan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wongsol Lampung Selatan.

Modal Psikologi dimensi Harapan adalah suatu perencanaan yang dibuat oleh seorang individu untuk mencapai tujuannya. 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. Melihat pada

definisi dimensi tersebut tentu kinerja seorang karyawan akan terbangun ketika seorang karyawan mengerti apa yang harus dilakukannya sebelum bekerja sehingga tercapailah target pekerjaannya, terlebih lagi dalam prosesnya disertai dengan keinginan yang kuat atau *will power*, hal ini akan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Abdul Aziz (2019) dengan judul “Pengaruh Modal Psikologi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Auto 2000-Pt Astra Internasional Tbk Toyota Kantor Cabang Raden Intan Bandar Lampung” dengan hasil yang menyatakan bahwa dimensi Harapan dalam Modal Psikologi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis yang dapat diajukan:

H3: Modal Psikologis Dimensi Harapan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Wongsol Lampung Selatan.

2.6.4 Pengaruh Modal Psikologis Dimensi Resiliensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wongsol Lampung Selatan.

Modal Psikologi dimensi Resiliensi adalah suatu kemampuan untuk memantul atau bangkit kembali dari kesulitan, konflik, kegagalan, bahkan pada peristiwa positif, kemajuan, dan peningkatan tanggung jawab. Masten and Reed dalam Citradewi dan Soebandono (2017) mendefinisikan resiliensi sebagai suatu fenomena dengan pola adaptasi positif dalam konteks situasi yang menyulitkan dan beresiko. Dalam lingkungan kerja yang terus berubah dan perusahaan dituntut harus dapat beradaptasi terhadap perubahan tersebut tentu resiliensi adalah modal utama untuk membangun atau mempertahankan kinerja karyawan di dalam perusahaan, dan tentu Resiliensi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Sukiman, Melati, Awasinombu, Patwayat, Madi, Sinarwat, Amstrong (2020), dengan judul penelitian “Pengaruh Dimensi Modal Psikologis Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Kantor Pln Rayon Wua-Wua Kendari” dengan hasil yang menyatakan bahwa Resiliansi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis yang dapat diajukan:

H4: Modal Psikologis Dimensi Resiliansi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Wongsol Lampung Selatan.