

## PERAN MODAL PSIKOLOGIS SEBAGAI MEDIATOR PADA HUBUNGAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA INDIVIDUAL KARYAWAN

Hilmma Hermawan<sup>1</sup>, Zamralita<sup>2</sup>, Rita Markus Idulfilastris<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Psikologi Profesi Jenjang Magister, Universitas Tarumanagara, Jakarta

Email: hilmma.717162017@stu.untar.ac.id

<sup>2</sup>Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara, Jakarta

Email: zamralita@fpsi.untar.ac.id

<sup>3</sup>Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara, Jakarta

Email: ritamarkus@fpsi.untar.ac.id

Masuk : 24-01-2021, revisi: 02-05-2022, diterima untuk diterbitkan : 02-05-2022

### ABSTRACT

*This study discusses about individual work performance of employees who have an above average IWP score, experienced organizational change. The purposes of this study was examined the mediating effect of psychological capital in relation of perceived organizational support and individual work performance. Perception of organizational support is the employee's perception of the extent of the organization's treatment, while the understanding of individual employee performance is defined as behavior or actions related to organizational goals, focusing on employee behavior or actions rather than the results of that behavior. Psycap as a mediator in this study has the following meanings is an individual's positive psychological state of development. A total of 334 employees with a minimum one year experience of work participated in this study. The study was using adapted form of IW PQ-46, POSS-36, and PCQ-24 questionnaires. Measurement being done with Structural Equation Modeling (SEM) method and measurement model using Confirmatory Factor Analysis (CFA) with Lisrel 10.0. As conclusion, hypotheses was tested and confirmed. The findings shows perceived organizational support positively correlated with individual work performance, and support from optimism can help buffer the impact of less perceived organizational support condition on employees' performance. The other dimensions of psychological capital show no significant correlations.*

**Keywords:** Individual work performance, perceived organizational support, psychological capital

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk menguji peranan modal psikologis atau *Psychological Capital* (PsyCap) sebagai mediator pada hubungan antara peran persepsi dukungan organisasi *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap kinerja individual karyawan atau *Individual Work Performance* (IWP). Selanjutnya juga diuji peranan dari setiap dimensi modal psikologis dalam hubungan mediasi tersebut. Dalam penelitian ini, diprediksi bahwa modal psikologis merupakan mediator antara hubungan persepsi dukungan organisasi dan kinerja individual karyawan. Pengertian dari persepsi dukungan organisasi adalah persepsi karyawan mengenai sejauh mana perlakuan organisasi, sedangkan pengertian kinerja individual karyawan diartikan sebagai perilaku atau tindakan yang berkaitan dengan tujuan organisasi, fokus terhadap perilaku atau tindakan karyawan daripada hasil dari perilaku tersebut. Modal psikologis sebagai mediator dalam penelitian ini memiliki arti sebagai sebuah kondisi perkembangan *psychological state* positif dari seseorang. Partisipan dalam penelitian ini adalah 334 karyawan di PT X yang memiliki kinerja diatas rata – rata, dan lokasi kerjanya tersebar di seluruh Indonesia. Data diperoleh dengan kuesioner IW PQ-46, SPOS-36, dan *psychological capital* – 24 yang telah diadaptasi. Pengolahan data menggunakan metode SEM dan pengujian model pengukuran menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dengan bantuan program Lisrel 10.0 Kesimpulan dari penelitian ini adalah persepsi dukungan organisasi berperan secara positif terhadap kinerja individual karyawan dan hanya modal psikologis berupa dimensi *optimism* yang dapat berperan sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Sementara dimensi modal psikologis lainnya yaitu *self efficacy*, *resiliency* dan *hope* tidak berperan sebagai mediator antara persepsi dukungan organisasi dan kinerja individual karyawan.

**Kata Kunci:** Kinerja individual karyawan, persepsi dukungan organisasi, modal psikologis

## 1. PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Terdapat tiga isu utama yang menjadi tantangan perusahaan Industri minyak dan gas (migas) saat ini. Pertama, perkembangan teknologi informasi hingga perkembangan terkini dari teknologi operasional dan model bisnis yang tepat untuk sektor hulu migas. Kedua, efisiensi saat menghadapi krisis. Ketiga, peta kompetisi investasi industri migas global. Adanya tantangan perusahaan industri migas menjadi tugas penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja organisasi dan daya saing karyawan mereka sekaligus dalam upaya mewujudkan visi dan misi perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan segenap Sumber Daya Manusia (SDM) yang mengelola seluruh kegiatan dalam organisasi untuk mencapai tujuannya. Tujuan yang diharapkan untuk dicapai mencerminkan hasil kerja atau prestasi kerja atau kinerja suatu organisasi. SDM merupakan faktor yang berharga dan diharapkan mampu memberikan kontribusi signifikan pada kinerja organisasi.

Dalam kondisi kinerja organisasi yang mengalami fluktuasi capaian produksi dan berupaya meningkatkan capaian produksi, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat yang dapat memastikan pencapaian *high performance culture* sesuai budaya perusahaan X. Koopmans et al. (2014) Kinerja individual karyawan (*individual work performance*) merupakan salah satu indikator utama dalam kinerja tim maupun perusahaan, yang secara konsekuen berkontribusi terhadap produktivitas dan kemampuan bersaing perusahaan. Kinerja individual yang tinggi merupakan sumber utama untuk mendukung daya saing dan kinerja organisasi. Dengan tingginya kinerja individual, maka dapat dipastikan kinerja tim dan organisasi juga meningkat, dengan demikian produktivitas dan kemampuan bersaing perusahaan pun meningkat, dan secara tidak langsung dapat meningkatkan pergerakan pada sektor ekonomi kearah yang positif (Dewi & Rostiana, 2018).

Walaupun dukungan organisasi kurang memiliki peran dengan kinerja individual, namun dukungan organisasi berperan terhadap peningkatan modal psikologis. Menurut penelitian lainnya, diketahui bahwa persepsi karyawan atas adanya dukungan organisasi menghasilkan perasaan yang positif pada karyawan untuk selanjutnya membuat mereka menjadi peduli dan mau berkontribusi pada tujuan organisasi (Rhoades & Eisenberger, 2002). Mengungkap beberapa penelitian yang telah dilakukan para ahli mengenai variabel dukungan organisasi terhadap kinerja, disampaikan bahwa peranan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan masih cenderung rendah dan atau tidak secara signifikan berperan langsung terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian (Chiang & Hsieh, 2012) menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi tidak mempengaruhi performa kerja secara positif. Dalam penelitian lainnya yang dilakukan oleh (Dewi & Rostiana, 2018) *supervisor support* sebagai salah satu anteseden persepsi dukungan organisasi memiliki tingkat keterkaitan yang rendah dengan kinerja individual karyawan.

Sedangkan penelitian terkait yang telah dilakukan para ahli mengenai variabel persepsi dukungan organisasi dengan modal psikologis, disampaikan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan positif dan dapat memprediksi modal psikologis. Pada penelitian Roemer dan Harris (2018) menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi secara positif berkorelasi dengan modal psikologis dan juga berperan sebagai predictor yang positif dan signifikan terhadap modal psikologis. Liu et al. (2013) memperoleh hasil penelitian bahwa persepsi dukungan organisasi secara positif memiliki hubungan dengan modal psikologis. Menurut Nikhil dan Arthi (2018) menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi apabila dimediasi oleh modal psikologis dapat meningkatkan nilai keterlekatan kerja karyawan, dimana semakin tinggi keterlekatan kerja karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Pada penelitian yang telah dilakukan para ahli mengenai variabel modal psikologis dan kinerja individual karyawan, disampaikan bahwa modal psikologis memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja individual karyawan. Peterson et al. (2011) modal psikologis memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja individu dan kinerja organisasi. Nashtya dan Baidun (2017) terdapat pengaruh yang signifikan antara modal psikologis dengan kinerja.

Dari beberapa penelitian diatas yang menghubungkan antara persepsi dukungan organisasi dengan kinerja individual karyawan, dapat disimpulkan bahwa masih belum diketahui bagaimana variabel persepsi dukungan organisasi memprediksi kinerja individual karyawan. Namun dengan beberapa hasil penelitian yang menyatakan hubungan yang positif antara persepsi dukungan organisasi dengan modal psikologis, menyebabkan peneliti ingin meneliti kembali kedua variabel tersebut di PT. X dengan menggunakan variabel mediator yakni modal psikologis.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian adalah bagaimana peranan persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja individual karyawan dengan modal psikologis sebagai mediator.

## **2. METODE PENELITIAN**

### **Partisipan penelitian**

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. X (anak perusahaan salah satu BUMN di Indonesia). Total populasi sejumlah 2.363 karyawan yang tersebar di seluruh Indonesia dan beberapa negara di luar negeri. Jenis pekerjaan yang dilakukan dalam perusahaan ini beraneka ragam, mulai dari mengoperasikan mesin produksi minyak dan gas hingga fungsi *commercial product* dalam penjualan minyak mentah dan gas. Jenjang jabatan pada populasi ini beragam mulai operator/teknisi hingga *General Manager/Vice President*.

Dalam pemilihan sampel penelitian, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling*, yaitu *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan teknik sampling yang menggunakan kriteria yang telah dipilih oleh peneliti dalam memilih sampel. Kriteria dalam pemilihan sampel terbagi menjadi kriteria inklusi dan kriteria eksklusi. Kriteria inklusi merupakan kriteria sampel yang diinginkan peneliti berdasarkan tujuan penelitian. Sedangkan kriteria eksklusi merupakan kriteria khusus yang menyebabkan calon partisipan yang memenuhi kriteria inklusi harus dikeluarkan dari kelompok penelitian. Teknik *purposive sampling* menjadi pilihan peneliti karena salah satu variabel yang akan diukur adalah kinerja individual karyawan, yang mensyaratkan minimal satu tahun masa kerja sehingga karyawan memiliki masa kerja yang cukup untuk dilakukan penilaian.

Pada penelitian ini, kriteria inklusi yaitu partisipan memiliki masa kerja minimal selama satu tahun di perusahaan, serta bersedia dan mampu melakukan pengisian kuesioner melalui media elektronik seperti *whatsapp* ataupun *e-mail*. Sedangkan kriteria eksklusi pada penelitian ini yaitu memiliki skor IWPQ diatas rata-rata dari partisipan yang mengisi kuesioner penelitian dan memenuhi persyaratan minimal jumlah sampel yaitu lebih dari 331 orang. Hal ini bertujuan agar hasil penelitian memberikan informasi yang unik dan berbeda dibanding populasi lain.

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah berdasarkan tabel krejcie serta menggunakan rumus Slovin (Sugiyono, 2005). Dari jumlah populasi sebanyak 2.363, dihitung berdasarkan rumus Slovin dengan  $e$  (persen kelonggaran = 0.051) diperoleh jumlah sampel minimum yaitu 331 orang. Pada kriteria inklusi diperoleh partisipan penelitian sejumlah 370,

sedangkan pada kriteria eksklusi partisipan (skor IWPQ minimal 175), jumlah partisipan yang terkumpul ialah 334 karyawan. Dengan demikian, penelitian ini telah memenuhi jumlah sampel minimum yang dipersyaratkan dari populasi ini (Wijanto, 2015).

Berdasarkan jenis kelamin, dari 334 partisipan yang diteliti jumlah karyawan perempuan sebesar 89 orang (27%), dan partisipan laki – laki sejumlah 245 orang (73%). Pengelompokan generasi mengambil teori Oblinger dan Oblinger (2005) yang mengelompokkan generasi menjadi *baby boomer* (kelahiran tahun 1947 sampai 1964), generasi X (kelahiran tahun 1965 sampai 1980), generasi Y atau *millennial* (kelahiran tahun 1981 sampai 1995), dan generasi Z atau *post millennial* (kelahiran setelah tahun 1995). Berdasarkan kelompok usia diatas, maka partisipan terbanyak berasal dari generasi X yaitu sejumlah 169 partisipan atau 51%, disusul oleh generasi Y sebanyak 155 partisipan atau 46%, dan paling sedikit dari generasi Z *post milenial* yaitu sebanyak 10 orang atau sebanyak 3%. Dari gambaran ini juga diketahui bahwa rentang usia partisipan paling banyak berada dalam rentang usia 40 tahun sampai 54 tahun.

Berdasarkan jenjang pendidikan, dari 334 partisipan penelitian, mayoritas partisipan berada pada jenjang Strata 1 (S1) yaitu sejumlah 200 orang atau 60% dari populasi. Sedangkan jumlah pekerja dengan jenjang pendidikan lainnya dari tertinggi hingga jenjang pendidikan terendah berturut – turut yaitu pada jenjang Strata 3 (S3) terdapat 1 partisipan, pada jenjang Strata 2 (S2) terdapat sejumlah 117 partisipan atau 35% dari populasi. Lalu pada jenjang pendidikan Diploma sejumlah 16 partisipan atau 5% dari populasi, sedangkan pada jenjang pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) / Sekolah Menengah Umum (SMU) tidak terdapat karyawan yang termasuk sebagai partisipan dalam penelitian ini. Berdasarkan pengelompokan direktorat, partisipan dalam penelitian ini yang paling tinggi ke rendah jumlahnya jika diurutkan yaitu direktorat *finance & business support* 124 orang, direktorat *operations & production* 103 orang, *direct report to president director* 63 orang, direktorat *exploration* 24 orang dan direktorat *development* 20 orang.

Demografi partisipan penelitian ini berdasarkan fungsinya memiliki penyebaran yang beragam, namun paling dominan dari fungsi *operation & production* dan fungsi *human resources & general affairs*. Sedangkan partisipan terbanyak lainnya yang berasal dari luar fungsi yaitu anak perusahaan. Gambaran detail sebaran partisipan berdasarkan fungsi dapat dilihat pada tabel 3.5 dibawah ini. Berdasarkan masa kerja, jumlah partisipan terbanyak dengan kisaran masa kerja 6 – 10 tahun, yakni sejumlah 98 orang, > 10 tahun 82 orang, 3 – 6 tahun 80 orang dan 1 – 3 tahun 74 orang. Berdasarkan level jabatan, sebaran partisipan yang mengisi kuesioner penelitian ini terbanyak pada level *engineer/analyst/officer*/setara yaitu sejumlah 137 orang, level *asmen/superintendent* 88 orang, *manager/sr. manager/advisor* 73 orang, *operator/teknisi/admin* 24 orang dan *general manager/vice president/chief* sejumlah 12 orang. Berdasarkan lama bekerja di perusahaan, partisipan yang mengisi kuesioner penelitian ini terdiri atas partisipan dengan lama bekerja di posisi saat ini 1 – 3 tahun sejumlah 146 sebagai mayoritas populasi, <1 tahun 99 orang, 3 – 6 tahun 60 orang, 6 – 10 tahun 19 orang dan > 10 tahun 10 orang.

## **Instrumen penelitian**

### **Variabel Kinerja Individual Karyawan**

Kinerja Individual Karyawan diukur menggunakan *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ) version 0.1 yang dikembangkan oleh Koopmans et al. (2011). Jumlah item dalam IWPQ sebanyak 46 butir dengan 4 dimensi yaitu *task performance*, *contextual performance*, *adaptive performance* dan *counterproductive work performance*. Skala penilaian menggunakan skala likert, partisipan memilih dari skor 1 (tidak pernah) hingga skor 5 (selalu) berdasarkan kesesuaian dengan kondisi partisipan. Contoh butir positif dari variabel ini adalah: “Keberhasilan

menyelesaikan tugas hingga tuntas”, sedangkan contoh butir negatif adalah “Kesulitan dalam menetapkan prioritas kerja”. Teknik pengujian validitas butir menggunakan metode *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dengan program statistic LISREL version 8.80. sesuai dengan model pengukuran di dalam SEM (*Structural Equation Modelling*) maka perlu dicapai model fit dengan  $P\text{-value} > 0,05$  artinya data empirik sesuai dengan model yang dikonsepskan. Hasil pengujian dikatakan sebagai butir valid jika butir mempunyai faktor loading positif  $t\text{-value} \geq 1,96$  pada tingkat level of confidence 95% (Kaplan, 2009 dalam Idulfilastri 2018). Hasil pengolahan secara keseluruhan dimensi atau konstruk variabel laten yaitu *task performance*, *contextual performance*, *counterproductive performance* dan *adaptive performance* telah memenuhi uji validitas karena memiliki nilai SFL diatas atau sama dengan 0,5 dan  $t\text{-value}$  diatas 1,96. hal ini membuktikan bahwa semua variabel laten valid membentuk konstruk kinerja individual karyawan (IWP). Analisis model pengukuran berikutnya dilanjutkan dengan evaluasi terhadap reliabilitas dari model pengukuran, sesuai rumus CR, untuk dimensi kinerja individual karyawan diperoleh hasil perhitungan nilai CR  $0,86 \geq 0,70$ , dan nilai VE  $0,63 \geq 0,50$ . Dengan demikian reliabilitas model pengukuran konstruk adalah baik.

### **Variabel Persepsi Dukungan Organisasi**

Persepsi dukungan organisasi diukur menggunakan *Perceived Organizational Support Scale* (POSS) yang dikembangkan oleh Eisenberger et al. (1986). Alat ukur ini terdiri dari uni dimensional (Manningo-Salinas, 2010) sejumlah 36 butir yang terdiri atas 18 item positif dan 18 item negatif. Contoh butir positif dari variabel ini adalah: “Perusahaan memperhatikan kesejahteraan saya”, sedangkan contoh butir negatif adalah “Perusahaan tidak memahami ketika saya tidak masuk kerja karena keperluan Pribadi”. Pada konstruk persepsi dukungan organisasi hasil pengolahan menunjukkan item POS2, POS11, POS12, POS13, POS16, POS19, POS22, POS29, dan POS31 memiliki SFL dibawah 0,3 dan nilai  $t\text{-value}$  di bawah 1,96 sehingga item tersebut dihapus dari konstruk persepsi dukungan organisasi. Sementara item-item lainnya telah memenuhi uji validitas karena memiliki nilai SFL diatas atau sama dengan 0,3 dan  $t\text{-value}$  diatas 1,96. Analisis model pengukuran berikutnya dilanjutkan dengan evaluasi terhadap reliabilitas dari model pengukuran, sesuai rumus CR, untuk konstruk persepsi dukungan organisasi diperoleh hasil perhitungan nilai CR  $0,98 \geq 0,70$ , dan nilai VE  $0,98 \geq 0,50$ . Dengan demikian reliabilitas model pengukuran konstruk adalah baik.

### **Variabel Modal Psikologis**

Alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah alat ukur *Psycap* yang dikembangkan oleh Luthan et al. (2007) yaitu *PsyCap Questionnaire* (PCQ) yang diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia. Alat ukur ini terdiri atas 24 butir dengan 4 dimensi yaitu *self-efficacy*, *optimism*, *resiliency*, dan *hope*. Skala penilaian menggunakan skala likert. Contoh butir positif dari variabel ini adalah: “Saya merasa yakin saya mampu untuk mempresentasikan sesuatu di hadapan sekelompok rekan kerja saya”. Hasil pengolahan secara keseluruhan dimensi atau konstruk variabel latent yaitu *self-efficacy*, *hope*, *resiliency* dan *optimism* telah memenuhi uji validitas karena memiliki nilai SFL diatas atau sama dengan 0,5 dan  $t\text{-value}$  diatas 1,96. hal ini membuktikan bahwa semua variabel laten valid membentuk konstruk modal psikologis (*PsyCap*). Analisis model pengukuran berikutnya dilanjutkan dengan evaluasi terhadap reliabilitas dari model pengukuran, sesuai rumus CR, untuk konstruk modal psikologis diperoleh hasil perhitungan nilai CR  $0,86 \geq 0,70$ , dan nilai VE  $0,60 \geq 0,50$ . Dengan demikian reliabilitas model pengukuran konstruk adalah baik.

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Analisis Deskriptif**

Pada penelitian ini nilai rata – rata hasil kinerja individual karyawan adalah 4,29 dengan standar deviasi 0,28. Hal ini menggambarkan rata – rata karyawan memiliki kinerja individual yang tinggi. Pada keempat dimensi dari variabel ini memiliki nilai rata – rata diatas 3. Pada dimensi *task performance* nilai rata-ratanya adalah 4,28 dengan nilai minimum 3,30 dan nilai maksimum 5,00. Dengan perolehan nilai rata-rata yang lebih tinggi dari nilai median hal ini berarti karyawan PT.X memiliki kompetensi yang cenderung tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan yang spesifik terkait teknis ataupun sasaran kerja yang diberikan kepadanya. Pada dimensi *contextual performance*, nilai rata-rata yang diperoleh adalah 4,07 dengan nilai minimum 3,09 dan nilai maksimum 4,74. Dengan perolehan nilai rata-rata yang lebih tinggi dari nilai tengah berarti bahwa karyawan PT.X memiliki kemahiran yang cenderung tinggi dalam kinerja peran tambahan, perilaku organisasi kewarganegaraan, dan atau hubungan interpersonal (mendukung konteks sosial dan motivasional dimana pekerjaan organisasi dilaksanakan).

Pada dimensi *counterproductive behavior*, nilai rata-ratanya adalah 4,23 dengan nilai minimum 1,00 dan nilai maksimum 5,00. Nilai rata-rata tersebut lebih besar daripada nilai median dari alat ukur variabel ini yaitu 3,00. Hal ini menggambarkan karyawan dalam penelitian memiliki perilaku kinerja kontraproduktif yang cenderung rendah, dalam artian perilaku kinerja yang tidak mendukung organisasi dan cenderung negatif tergambaran rendah pada karyawan PT.X dalam penelitian ini. Pada dimensi *adaptive performance*, nilai rata-rata yang diperoleh adalah 4,50 dengan nilai minimum 2,71 dan nilai maksimum 5,00. Nilai rata-rata tersebut juga lebih besar dari nilai median atau titik tengah skala variabel penelitian ini yaitu 3,00. Hal ini menggambarkan karyawan dalam penelitian memiliki perilaku kinerja adaptif yang cenderung tinggi dalam penyelesaian tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Karyawan PT. X dapat mampu menyesuaikan perubahan dalam sistem kerja atau peran kerja dengan cepat. Pada variabel persepsi dukungan organisasi, nilai mediannya adalah 3 dan rata – rata hasil persepsi dukungan organisasi adalah 3,04 dengan standar deviasi 0,26. Hal ini menggambarkan rata – rata karyawan memiliki persepsi dukungan organisasi yang tergolong sedang atau rata-rata. Pada variabel modal psikologis, pada nilai median 3,5 dan rata – rata hasil modal psikologis adalah 4,94 dengan standar deviasi 0,45. Dengan capaian nilai rata-rata diatas nilai median menggambarkan rata – rata karyawan memiliki modal psikologis yang cenderung tinggi. Pada keempat dimensi dari modal psikologis juga memiliki nilai rata – rata diatas 3,5. Pada dimensi *self-efficacy* nilai minimum adalah 2,67 dan nilai maksimumnya adalah 6,00. Skor mean empirik penelitian pada dimensi ini adalah 5,30. Hal ini berarti karyawan memiliki keyakinan terhadap kemampuan diri dalam mengambil dan mengerahkan usaha yang cukup baik agar berhasil dalam melakukan tugas-tugas yang menantang.

Pada dimensi *hope*, nilai minimum yang diperoleh adalah 3,25 dan nilai maksimum 6,00. Skor mean empirik penelitian pada dimensi ini adalah 4,59. Hal ini berarti bahwa karyawan PT.X memiliki harapan yang cukup baik sehingga seringkali mencari jalan lain atau cara lain dalam mencapai tujuan. Pada dimensi *resiliency*, nilai minimum yang diperoleh adalah 3,00 dan maksimumnya adalah 6,00. Skor mean empirik pada dimensi tersebut adalah 5,03. Nilai tersebut lebih besar daripada nilai titik tengah alat ukur yaitu 3,5. Hal ini menggambarkan karyawan dalam penelitian memiliki karakteristik yang cukup baik sehingga ketika dihadapkan masalah dan halangan dapat bertahan dan bangkit kembali. Pada dimensi *optimism*, nilai minimum yang diperoleh adalah 2,80 dan nilai maksimumnya adalah 6,00. Skor mean empirik pada dimensi ini adalah 4,97. Nilai tersebut juga lebih besar dari nilai median atau titik tengah skala variabel penelitian ini yaitu 3,5. Hal ini menggambarkan karyawan dalam penelitian memiliki karakteristik membuat atribusi yang baik dan positif tentang kesuksesan di masa kini dan masa depan.

**Tabel 1**  
*Analisa descriptive statistic ketiga variabel*

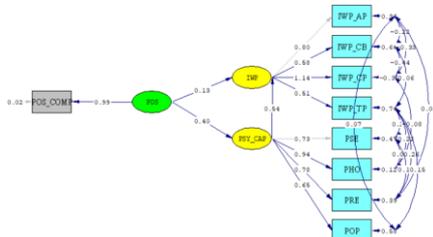
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Variabel IWP	3,80	4,98	4,2948	,28431
<i>Task Performance</i>	3,30	5,00	4,2832	,35500
<i>Contextual Performance</i>	3,09	4,74	4,0724	,29744
<i>Counterproductive Behavior</i>	1,00	5,00	4,2267	,49753
<i>Adaptive Performance</i>	2,71	5,00	4,4966	,41949
Variabel POS	2,39	4,67	3,0435	,25782
Variabel PsyCap	3,54	6,00	4,9391	,44755
<i>Self-efficacy</i>	2,67	6,00	5,3049	,61792
<i>Hope</i>	3,25	6,00	4,5936	,43317
<i>Resiliency</i>	3,00	6,00	5,0263	,63209
<i>Optimism</i>	2,80	6,00	4,9659	,58420

**Pengujian hipotesis**

Sesuai dengan model pengukuran di dalam SEM maka perlu dicapai model fit dengan P-value > 0,05 (Wijanto, 2015). Pada Gambar 4.1 dapat diketahui pada model SEM yang dibangun oleh peneliti memiliki nilai *chi square* sebesar 17,57, df=12 dan P-value = 0,12930, RMSEA= 0,000. Oleh karena itu, terbukti model fit, artinya data empirik pada penelitian ini mendukung terhadap model yang dikonsepsikan.

**Gambar 1**

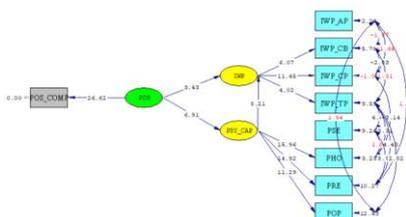
*Pengujian SEM Peran Modal Psikologis sebagai Mediator pada Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Individual Karyawan (standardized)*



Chi-square = 17,57, p-value = 0.12930, df = 12, , RMSEA = 0.000

**Gambar 2**

*Pengujian SEM Peran Modal Psikologis sebagai Mediator pada Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Individual Karyawan (t-value)*



Chi-square = 17,57, p-value = 0.12930, df = 12, RMSEA = 0.000

Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa hipotesis 1 (satu) terbukti yaitu persepsi dukungan organisasi berperan terhadap kinerja individual karyawan (koefisien Gamma=0,13; p-value >1,96); hipotesis 2 (dua) terbukti yaitu persepsi dukungan organisasi dapat memprediksi modal psikologis (koefisien Gamma=0,40; p-value >1,96); hipotesis 3A (tiga A) terbukti yaitu modal

psikologis dapat memprediksi kinerja individual karyawan (koefisien Beta =0,54; p-value >1,96). Berdasarkan hasil hipotesis 1, 2 dan 3A maka hipotesis 3B (tiga B) terbukti yaitu modal psikologis dapat dijadikan mediator dalam hubungan antara persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja individual karyawan.

Pada batasan – batasan nilai yang menunjukkan tingkat kecocokan yang baik (*good fit*) untuk setiap GOF (*Goodness of Fit*) pada model penelitian setiap dimensi ditinjau berdasarkan 3 (tiga) nilai kecocokan yaitu *Goodness of Fit* (GFI), *Standardized Root Mean Square* (SRMR) dan *Comparative Fit Index* (CFI). Pada *Goodness of Fit* (GFI) di setiap dimensi modal psikologis, yaitu *Optimism* 0,95, *Self-Efficacy* 0,94, *Resiliency* 0,93, dan *Hope* 0,91. Nilai GOF terbaik dimiliki oleh dimensi *Optimism*. Pada *Standardized Root Mean Square* (SRMR) seluruh dimensi modal psikologis juga memiliki tingkat kecocokan yang baik ( $SRMR \leq 0,05$ ), yaitu *Optimism* 0,039, *Self-Efficacy* 0,041, *Hope* 0,042, dan *Resiliency* 0,048. Tingkat kecocokan terbaik dari dimensi modal psikologis pada ukuran GOF SRMR adalah dimensi *Optimism*. Sedangkan pada ukuran GOF *Comparative Fit Index* (CFI) tingkat kecocokan yang baik juga dimiliki oleh seluruh dimensi modal psikologis dengan perolehan nilai 0,98 pada dimensi *Optimism* dan *Self-Efficacy*, 0,96 pada dimensi *Hope* dan 0,95 pada dimensi *Resiliency*. Secara keseluruhan dari kombinasi berbagai ukuran kecocokan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kecocokan model adalah baik.

Model SEM untuk menguji fungsi mediator dari dimensi *self-efficacy* konstruk modal psikologis yang dibangun oleh peneliti memiliki nilai SFL (*Standard Factor Loading*) 0,06 ( $< 0,3$ ) serta *t-values* nya senilai 1,26 ( $\leq 1,96$ ), hal ini berarti *factor loading* dimensi *self-efficacy* positif namun sangat kecil dan estimasi muatan faktor dimensi *self-efficacy* sebagai mediator tidak signifikan terhadap kinerja individual karyawan. Pada model SEM untuk menguji fungsi mediator dari dimensi *hope* konstruk modal psikologis yang dibangun oleh peneliti memiliki nilai SFL 0,08 ( $< 0,3$ ) serta *t-values* nya senilai 1,50 ( $\leq 1,96$ ) hal ini berarti *factor loading* dimensi *hope* positif namun sangat kecil dan estimasi muatan faktor dimensi *hope* sebagai mediator tidak signifikan terhadap kinerja individual karyawan. Pada model SEM untuk menguji fungsi mediator dari dimensi *resiliency* konstruk modal psikologis yang dibangun oleh peneliti memiliki nilai SFL 0,01 ( $< 0,3$ ) serta *t-values* nya senilai 0,14 ( $\leq 1,96$ ) hal ini berarti kontribusi dimensi *resiliency* positif namun sangat kecil dan estimasi muatan faktor dimensi *resiliency* sebagai mediator tidak signifikan terhadap kinerja individual karyawan. Pada model SEM untuk menguji fungsi mediator dari dimensi *optimism* konstruk modal psikologis yang dibangun oleh peneliti memiliki nilai SFL 0,76 ( $> 0,5$ ) serta *t-values* nya senilai 12,16 ( $\geq 1,96$ ) hal ini berarti hanya dimensi *optimism* satu-satunya dimensi dari ketiga dimensi lainnya yang membentuk variabel laten modal psikologis yang berperan sebagai mediator yang meningkatkan korelasi/hubungan persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja individual karyawan. Dimensi *optimism* memiliki *factor loading* positif dengan nilai yang tinggi serta memiliki estimasi muatan faktor sebagai mediator yang signifikan terhadap kinerja individual karyawan.

## Tabel 2

*Hasil pengujian dimensi modal psikologis sebagai mediator*

<b>Pengujian Hipotesis</b>	<b>Factor Loading</b>	<b>T-value (&gt; 1,96)</b>	<b>Significant</b>
Mediator ( <i>Self-Efficacy</i> ) ⊕ Kinerja Individual Karyawan	+0,06	1,2	Tidak Signifikan
Mediator ( <i>Hope</i> ) ⊕ Kinerja Individual Karyawan	+0,08	1,5	Tidak Signifikan
Mediator ( <i>Resiliency</i> ) ⊕ Kinerja Individual Karyawan	+0,01	0,14	Tidak Signifikan
Mediator ( <i>Optimism</i> ) ⊕ Kinerja Individual Karyawan	+0,76	12,16	Signifikan

## Diskusi

Penelitian ini telah membuktikan bahwa modal psikologis mampu menjadi mediator hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan kinerja individual karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi secara positif berkorelasi dengan modal psikologis dan juga berperan sebagai prediktor yang positif dan signifikan terhadap modal psikologis (Liu et al., 2013). Sedangkan peran modal psikologis terhadap kinerja individual karyawan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Peterson et al. (2011) yang menyatakan bahwa modal psikologis memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja individu dan kinerja organisasi.

Berdasarkan teori yang membahas mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, pengalaman kerja seseorang dapat menjadi penentu bagaimana seseorang bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik. Semakin berpengalaman seseorang maka kinerjanya akan semakin baik karena ia telah memahami bagaimana prosedur kerja, memiliki kompetensi yang sudah terlatih. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian ini yang memperoleh hasil bahwa pada level jabatan GM/VP (dengan pengalaman kerja minimal 10 tahun) memiliki kinerja individual yang lebih tinggi dibandingkan level jabatan *Manager/Sr.Mgr./Advisor, Asmen/Superintendent/ setara, Engineer/Analyst/Officer/setara* dan *Operator/ Teknisi/Admin*. Serta terdapat perbedaan yang signifikan dari kinerja individual karyawan ditinjau dari hasil penelitian bahwa populasi pekerja dengan masa kerja diatas 3 tahun seluruhnya memiliki kinerja diatas rata-rata.

Keterbatasan penelitian kurang memperhatikan pengembangan konsep-konsep teoritis yang berkaitan dengan variabel persepsi dukungan organisasi, modal psikologis, dan kinerja individual karyawan, sehingga hasil penelitian dirasakan kurang mendalam.

## 4. KESIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi berperan terhadap kinerja individual karyawan dengan modal psikologis sebagai mediator.

### Saran

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk bidang psikologi terutama psikologi industri dan organisasi dengan beberapa saran. Pembaruan yang diperoleh dari penelitian sebelumnya adalah modal psikologis dapat menjadi mediator antara persepsi dukungan organisasi pada kinerja individual karyawan. Saran untuk peneliti sendiri yaitu peneliti sebaiknya lebih memperhatikan pengembangan konsep-konsep teoritis yang berkaitan dengan variabel persepsi dukungan organisasi, modal psikologis, dan kinerja individual karyawan, sehingga hasil penelitian dapat lebih mendalam.

Untuk memperkaya studi mengenai pengaruh modal psikologis sebagai mediator antara persepsi dukungan organisasi, saran dari peneliti untuk penelitian selanjutnya agar dapat dilakukan di beberapa perusahaan dengan jenis industri yang berbeda.

Dengan terbuktinya hipotesis penelitian bahwa dimensi optimism satu-satunya yang dengan memediasi hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan kinerja individual karyawan, maka perlu perhatian dari PT. X mengenai bagaimana cara memelihara dan meningkatkan optimism dari para karyawan. Meskipun dari hasil penelitian ini mengatakan bahwa saat ini karyawan PT. X cenderung memiliki persepsi dukungan organisasi, modal psikologis dan kinerja individual karyawan yang cenderung baik, PT. X perlu memikirkan alternatif cara agar mampu memelihara kinerja individual karyawan di tengah kondisi perusahaan yang menghadapi tantangan industrinya serta perubahan organisasi yang akan terjadi terus menerus setiap tahun dengan adanya kebijakan pengambilalihan wilayah kerja operasi produksi migas yang akan merubah organisasi dan proses bisnis saat ini.

Menurut Seligman (2008) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *optimism*, diantaranya: (a) *Dukungan Sosial*. Dalam hal ini PT. X perlu memastikan setiap karyawan memperoleh dukungan sosial dari lingkungan kerjanya baik atasan langsung, rekan kerja, *subordinate* sehingga membantu karyawan dalam berkoordinasi untuk perencanaan, dan implementasi kerjanya. (b) *Kepercayaan diri*. Dalam hal ini perusahaan dapat membantu meningkatkan kepercayaan diri karyawan dengan memberikan pengembangan melalui pelatihan maupun sertifikasi dan *sharing session* atau pun program pengembangan lainnya berupa *coaching*. (c) *Harga diri*. Dalam hal ini, perusahaan dapat memberikan apresiasi kepada karyawan berupa penghargaan atau apresiasi lain dengan *recognition* atas dedikasi, dan kontribusi sekecil apa pun yang dilakukan kepada karyawan yang meyakinkan karyawan bahwa segala aktivitas kerja yang dilakukan merupakan bentuk dukungan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dan bermakna.

#### **Ucapan Terima Kasih (Acknowledgement)**

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada perusahaan tempat peneliti bekerja, *vice president*, atasan, serta rekan-rekan kerja peneliti karena telah memberikan banyak dukungan dan kemudahan selama peneliti menempuh kuliah magister.

#### **REFERENSI**

- Chiang, C. F., & Hsieh, T. S. (2012). The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior. *International journal of hospitality management*, 31(1), 180-190.
- Dewi, M. K., & Rostiana, R. (2018). Peran persepsi dukungan atasan terhadap kinerja individual karyawan dengan self-efficacy sebagai mediator. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 2(1).
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.
- Idulfilastri, R. M. (2018). Pengujian konstruk tes potensi manajerial berdasarkan validitas butir dengan metode factor analysis. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 2(1).
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., & Buuren, S. V. (2011). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6-28. DOI:10.1108/17410401311285273

- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., de Vet, H. C., & van der Beek, A. J. (2014). Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators. *Work*, 48(2), 229-238.
- Liu, L., Hu, S., Wang, L., Sui, G., & Ma, L. (2013). Positive resources for combating depressive symptoms among Chinese male correctional officers: Perceived organizational support and psychological capital. *BMC psychiatry*, 13(1), 89.
- Luthan F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press, Inc.
- Maningo-Salinas, M. J. (2010). *Relationship between moral distress, perceived organizational support and intent to turnover among oncology nurses*. Capella University. <https://search.proquest.com/openview/9e3291d07d34ed2cf3cedd90e597c7b7/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750>
- Nashtya, A. D., & Baidun, A. (2017). Pengaruh work family conflict, modal psikologis dan variabel demografis terhadap kinerja guru. *TAZKIYA Journal of Psychology*, 22(1), 137-150.
- Nikhil, S., & Arthi, J. (2018). Perceived organizational support and work engagement: Mediation of psychological capital-a research agenda. *Journal of Strategic Human Resource Management*, 7(1), 33-40.
- Oblinger, D. G., & Oblinger, J. L. (2005). *Educating the net generation*. EDUCAUSE.
- Peterson, S. J., Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Zhang, Z. (2011). Psychological capital and employee performance: A latent growth modeling approach. *Personnel Psychology*, 64(2), 427-450.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698.
- Roemer, A., & Harris, C. (2018). Perceived organisational support and well-being: The role of psychological capital as a mediator. *SA Journal of Industrial Psychology*, 44(0). <https://doi.org/10.4102/sajip.v44i0.1539>
- Seligman, M. E. P. (2008). Positive health. *Applied psychology*, 57, 3-18.
- Sugiyono. (2005). *Memahami penelitian kualitatif*. Alfabeta.
- Wijanto, W. (2015). *Metode penelitian menggunakan structural equation modeling dengan lisrel 9*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.