



JIMMBA

Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi

Homepage: <http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>

Pengaruh *Psychological Capital* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PDAB Tirta Utama Jawa Tengah)

Atiko Lusiyani¹, Irfan Helmy²

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa

²Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa

Email: atikolusiy19@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History:

Received: March 2nd 2020

Accepted: March 5th 2020

Published: April 30th 2020

Keywords:

Psychological Capital, Organizational Commitment, Employee Performance

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of the Effect of Psychological Capital on Employee Performance with Organizational Commitment as an Intervening Variable (Study of PDAB Tirta Utama Central Java Employees). The population in this study were all employees of PDAB Tirta Utama, Central Java and the sampling technique was done through the saturated sample method with a total of 75 employees. Data collection techniques by distributing questionnaires. Analysis of the data used is the test instrument validity and reliability, test the coefficient of determination, hypothesis, and causal step analysis. Data processing aids using SmartPLS 3.0. The results of this study indicate that: (1) Optimism has no effect on Employee Performance, (2) Hope has a positive and significant effect on Employee Performance, (3) Resiliency has a positive and significant effect on Employee Performance, (4) Self efficacy has a positive and significant effect on Employee Performance, (5) Optimism does not affect employee performance but affects organizational commitment as mediation, (6) Hope affects employee performance but does not affect organizational commitment as mediation (7) Resiliency has a positive and significant effect on Employee Performance through Organizational Commitment, (8) Self efficacy has a positive and significant effect on Employee Performance through Organizational Commitment, (9) Organizational Commitment has a positive and significant effect on Employee Performance.

Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu atau aturan bagaimana mengelola hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara optimal maka tercapai tujuan (*goal*) bersama industri, tenaga kerja dan rakyat menjadi optimal. Prawiro dalam Pabundu (2006), mengemukakan

bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi pada periode waktu tertentu.

Perusahaan Daerah Air Bersih (PDAB) Tirta Utama Jawa Tengah, adalah salah satu Badan Usaha Milik Daerah yang bergerak dalam bidang usaha pelayanan jasa air bersih di wilayah Jawa Tengah. PDAB Tirta Utama telah mendapatkan kepercayaan dari Pemerintah Daerah Jawa Tengah untuk mewujudkan pelayanan air bersih yang prima bagi masyarakat Jawa Tengah melalui Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum (SPAM) regional.

Menurut catatan personalia PDAB Tirta Utama Jawa Tengah bahwa para karyawan dalam 6 bulan terakhir ini menunjukkan semangat bekerja untuk meraih kinerja yang tinggi karena menurut standar penilaian kerja, rata-rata karyawan di PDAB Tirta Utama Jawa Tengah nilainya meningkat, yang mana hal tersebut mengindikasikan lebih terdorongnya karyawan dalam meningkatkan kinerjanya bairpun dalam 1 tahun ini masa kekeringan yang menggunakan jasa PDAB Tirta Utama Jawa Tengan tetap mendapatkan *supply* air bersih. Fakta lain yang ditemukan penulis bahwa banyak karyawan di PDAB Tirta Utama Jawa Tengah begitu peduli dengan hasil dari kinerja dan produktivitas mereka. Mereka menerima resiko dari pekerjaannya sehingga akhirnya mereka loyal dan berkomitmen pada perusahaan. Berdasarkan fenomena yang terjadi, penelitian ini akan menguji beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya *psychological capital* dan komitmen organisasional.

Luthans, *et. al.*, (2007) mengatakan bahwa modal psikologis saat diartikan sebagai keadaan psikologi individu yang positif, yang dicirikan oleh: (1) adanya keyakinan diri atau efikasi diri dalam melakukan tindakan yang perlu untuk mencapai sukses dalam tugas-tugas yang menantang (*self efficacy*); (2) atribusi yang positif (*optimisme*) tentang sukses masa sekarang dan yang akan datang; (3) persistensi (keseriusan dalam berusaha, sehingga dilakukan terus-menerus meskipun selalu gagal) dalam mencapai tujuan, dengan kemampuan mendefinisikan kembali jalur untuk mencapai tujuan jika diperlukan demi mencapai kesuksesan (*hope*); dan (4) ketika menghadapi masalah dan kesulitan, individu mampu bertahan dan terus maju (*resiliency*) untuk mencapai sukses.

Berdasarkan fenomena yang ada *psychological capital* pada karyawan PDAB Tirta Utama Jawa Tengah tergolong baik. Hal tersebut terindikasi melalui wawancara langsung dengan bagian personalia. Hal tersebut dapat dilihat dari *optimisme* karyawan PDAB Tirta Utama Jawa Tengah yang memiliki ekspektasi tentang hal baik dalam menjalankan pekerjaannya. Karyawan selalu mengantisipasi kebocoran pipa, mengantisipasi bendungan agar tidak jebol jika arus sedang tinggi, dan menggunakan bahan kimia sesuai aturan agar air dapat dikonsumsi. Sikap optimis terhadap keberhasilan masa sekarang atau masa yang akan datang inilah yang membuat pekerjaannya semakin baik. *Resiliency* (daya tahan) karyawan PDAB Tirta Utama Jawa Tengah yaitu mereka tetap bertahan dalam setiap permasalahan yang ada. Ketika menghadapi masalah pekerjaan (ketidaksempurnaan penyelesaian pekerjaan), ketika kena marah atasan mereka tidak down, menghadapi konflik sebagai salah satu dampak positif, karyawan juga dapat bekerja dibawah tekanan, dan mampu bekerja extra saat ada lemburan. Harapan karyawan PDAB Tirta Utama Jawa Tengah adalah dapat menjadi karyawan tetap, perusahaan menjadi berkembang, pelayanan terhadap masyarakat semakin baik (CSR), dan dapat menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan dengan tepat dan cermat sehingga menghasilkan keluaran yang sesuai dengan tujuan karyawan serta perusahaan. *Self efficacy* (kepercayaan diri) karyawan PDAB Tirta Utama Jawa Tengah selalu berusaha mengembangkan diri ke arah yang lebih baik. Karyawan berupaya keras untuk mengatasi tantangan-tantangan pada tugas dan pekerjaannya, diantaranya karyawan mampu mengerjakan pemasangan pipa dalam

waktu 1 minggu, mereka saling berbagi pengetahuan dengan rekan kerjanya, dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, dan percaya diri dalam menganalisa masalah jangka panjang serta mencari jalan keluarnya.

Penelitian ini menempatkan variabel komitmen organisasi sebagai variabel yang memediasi hubungan antara *psychological capital* terhadap kinerja karyawan. Menurut Luthans (2006) komitmen organisasional adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasional di PDAB Tirta Utama tergolong baik dengan adanya kelayalitan tinggi untuk bertahan di perusahaan, mematuhi peraturan yang ada dan masuk kerja *on time* serta meningkatnya mutu kerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka akan membahas tentang “Pengaruh *Psychological Capital (Optimism, Resiliency, Hope, and Self efficacy)* terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening”.

Kajian Teori dan Telaah Literatur

Kinerja karyawan

Menurut Suprihanto, 2000 (dalam Melati *et. al.*, 2019) kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diembankan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2013), indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

- a. Kualitas Kerja,
- b. Kuantitas Kerja,
- c. Tanggung Jawab,
- d. Kerja Sama,
- e. Inisiatif.

Komitmen organisasional

Menurut Luthans, 2007 (dalam Meilia dan Setyowati, 2016) komitmen organisasional adalah sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Menurut Luthans (2006), indikator komitmen organisasional sebagai berikut:

- a. Keinginan kuat sebagai anggota,
- b. Keinginan berusaha keras,
- c. Penerimaan nilai organisasi,
- d. Penerimaan tujuan organisasi.

Psychological capital

Modal psikologi menurut Luthans, Youssef, dan Avolio, 2007 (dalam Meilia dan Setyowati, 2016) merupakan suatu konstruk yang menggambarkan potensi dan kapasitas psikologis positif yang dimiliki seseorang yang tersusun atas percaya diri (*self efficacy*), optimisme (*optimism*), harapan (*hope*), dan ketahanan (*resiliency*).

Optimism

Sikap memandang atau berfikir positif terhadap suatu kejadian baik yang sudah terjadi atau belum. Indikator *optimisme (optimism)* menurut Luthans *et. al.* (2007) adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan untuk merasa lebih realistik dan fleksibel,
- b. Kemampuan untuk berpikir positif,
- c. Semangat serta disiplin,
- d. Kemampuan menganalisa kesalahan masa lalu,
- e. Kemampuan untuk mencegah terjadinya hal buruk.

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 (Luthans, 2007). Indikator resiliensi (*resiliency*) menurut Luthans *et. al.* (2007) adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan untuk mengatasi stress,
- b. Kemampuan bersikap realistic dan optimistik ketika menghadapi masalah,
- c. Kemampuan untuk mengekspresikan pikiran dan perasaan mereka dengan nyaman.

Hope

Menurut Luthans, *et. al.* (2015), 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. Indikator harapan (*hope*) menurut Luthans *et. al.* (2007) adalah sebagai berikut:

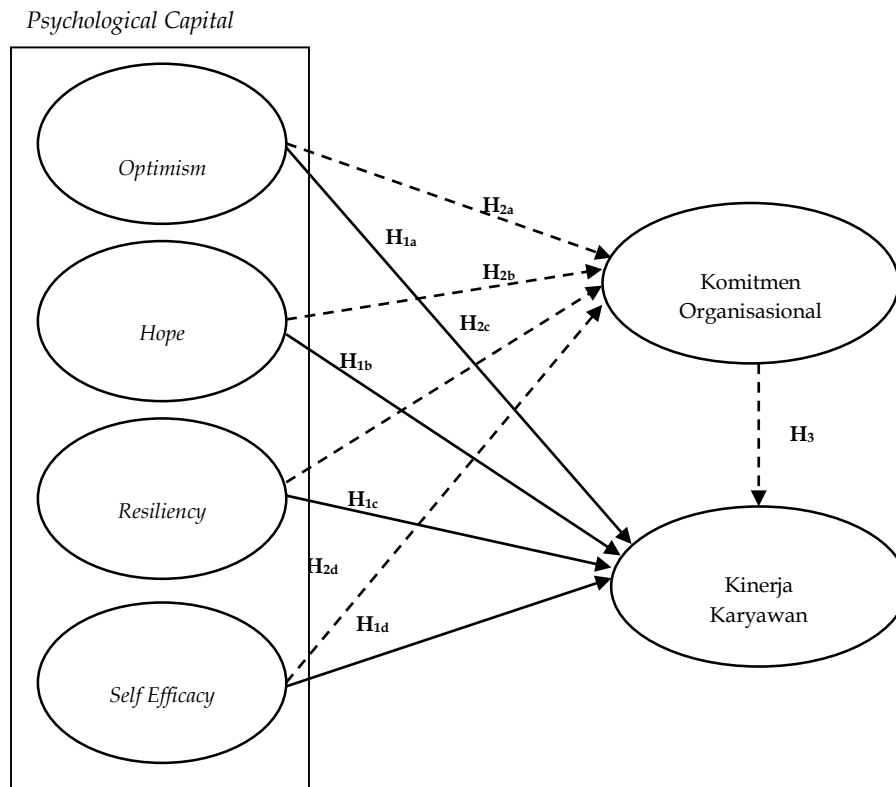
- a. Memiliki konsep tujuan/goal yang jelas,
- b. Kemampuan untuk mengembangkan strategi yang spesifik untuk mencapai tujuan,
- c. Kemampuan untuk memulai dan mempertahankan motivasi untuk menggunakan strategi.

Self-efficacy

Luthans, *et al.* (2015) mendefinisikan 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. Indikator *self efficacy* (efikasi diri) menurut Luthans *et al.* (2015) adalah:

- a. Menerima tantangan secara senang dan terbuka,
- b. Memiliki motivasi diri yang tinggi,
- c. Melakukan berbagai usaha untuk mencapai target yang telah dibuat,
- d. Gigih saat menghadapi hambatan.

Model empiris



Gambar 1. Model Empiris

Metode Penelitian

Rancangan metode penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis dan jenis penelitian merupakan penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah Karyawan PDAB Tirta Utama Jawa Tengah sejumlah 75 orang.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan antara lain: (1) kuesioner, (2) studi pustaka, (3) wawancara. Alat bantu pengolahan data menggunakan *Smart PLS 3.0*. Teknik analisis data dilakukan dengan dua cara yaitu analisis deskriptif dan analisis statistik. Analisis data secara statistik meliputi: (1) Uji Validitas, (2) Uji Reliabilitas, (3) Koefisien Determinasi, (4) Uji Hipotesis, (5) *Path Coefficients*, (6) *Causal Step*.

Hasil dan Pembahasan

Outer model

Uji validitas

Convergent validity dari *measurement model* dapat dilihat dari korelasi antara skor indikator dengan skor variabelnya. Indikator dianggap valid jika memiliki nilai AVE diatas 0,5 atau memperlihatkan seluruh *outer loading* dimensi variabel memiliki nilai loading > 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengukuran tersebut memenuhi kriteria *validitas konvergen* (Chin, 1995).

Tabel 1. Hasil uji validitas

Variabel	Measurement Item	Factor Loading	Rule	Status
<i>Optimism</i>				
	X1.1	0,741	0,5	Valid
	X1.2	0,784	0,5	Valid
	X1.3	0,758	0,5	Valid
	X1.4	0,735	0,5	Valid
	X1.5	0,835	0,5	Valid
	X1.6	0,77	0,5	Valid
	X1.7	0,729	0,5	Valid
<i>Hope</i>				
	X2.1	0,838	0,5	Valid
	X2.2	0,877	0,5	Valid
	X2.3	0,792	0,5	Valid
	X2.4	0,737	0,5	Valid
	X2.5	0,726	0,5	Valid
<i>Resiliency</i>				
	X3.1	0,742	0,5	Valid
	X3.2	0,797	0,5	Valid
	X3.3	0,803	0,5	Valid
	X3.4	0,721	0,5	Valid
	X3.5	0,747	0,5	Valid
	X3.6	0,783	0,5	Valid
<i>Self efficacy</i>				
	X4.1	0,796	0,5	Valid
	X4.2	0,916	0,5	Valid
	X4.3	0,859	0,5	Valid
	X4.4	0,924	0,5	Valid
	X4.5	0,881	0,5	Valid
	X4.6	0,808	0,5	Valid
Komitmen Organisasional				
	Y1.1	0,876	0,5	Valid
	Y1.2	0,854	0,5	Valid
	Y1.3	0,856	0,5	Valid
	Y1.4	0,757	0,5	Valid
Kinerja Karyawan				
	Y2.1	0,819	0,5	Valid
	Y2.2	0,812	0,5	Valid
	Y2.3	0,865	0,5	Valid
	Y2.4	0,836	0,5	Valid
	Y2.5	0,841	0,5	Valid
	Y2.6	0,820	0,5	Valid
	Y2.7	0,751	0,5	Valid
	Y2.8	0,782	0,5	Valid
	Y2.9	0,730	0,5	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2019

Tabel 1 menunjukkan hasil uji validitas terhadap 6 instrumen menunjukkan hasil valid, karena masing-masing instrumen memiliki nilai AVE lebih dari 0,5.

Uji reliabilitas

Menurut Ghazali (2006) reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Kriteria pengujian reliabilitas kuesioner yaitu, jika *alpha cronbach* > 0,60 atau 60%, maka butir atau variabel tersebut reliabel dan sebaliknya.

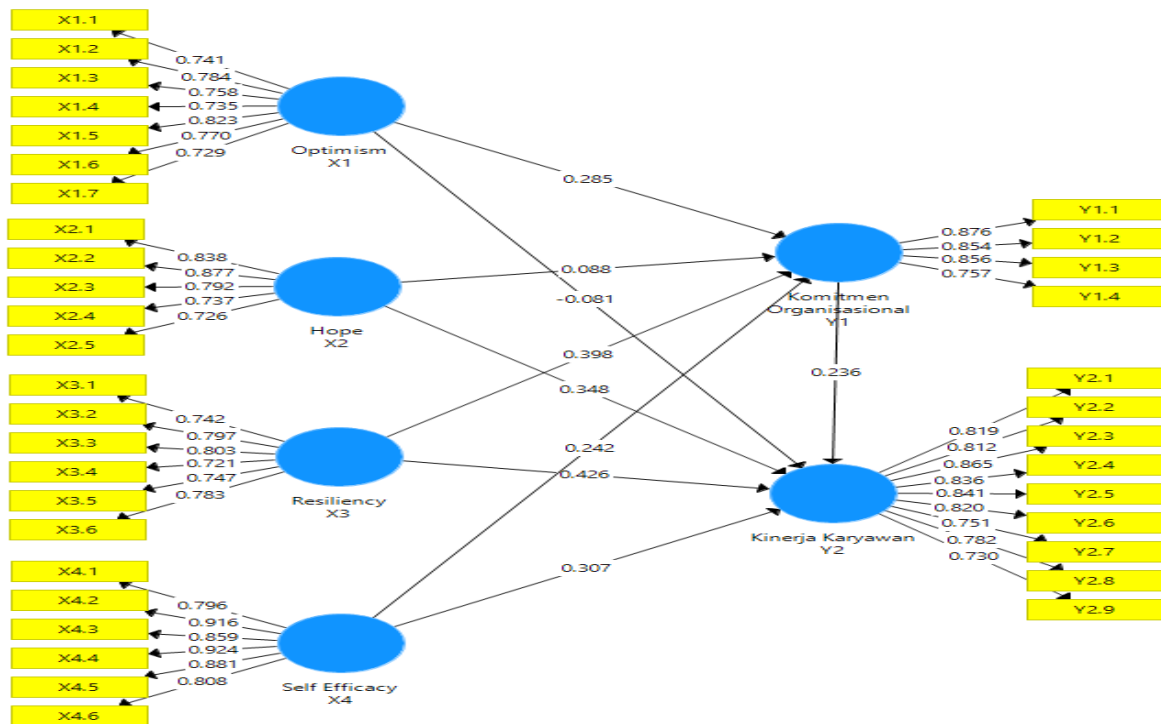
Berikut ini hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan bantuan SmartPLS 3.0.

Tabel 2. Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE	Status
Optimism	0,884	0,907	0,583	Reliabel
Hope	0,854	0,896	0,634	Reliabel
Resiliency	0,860	0,895	0,587	Reliabel
Self efficacy	0,933	0,947	0,749	Reliabel
Komitmen Organisasional	0,857	0,903	0,700	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,934	0,944	0,652	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2019

Uji hipotesis



Gambar 2. Model empiris direct effect

Path coefficients direct effect

Tabel 3. Path coefficients direct effect

<i>Variabel</i>	<i>Original Sample</i>	<i>T Values</i>	<i>P Values</i>	Hipotesis	Keterangan Hipotesis
<i>Optimism-Kinerja Karyawan</i>	-0,081	0,876	0,384	H1 _a	Ditolak
<i>Optimism-Komitmen Organisasional</i>	0,285	2,028	0,046	H2 _a	Diterima
<i>Hope-Kinerja Karyawan</i>	0,348	3,616	0,001	H1 _b	Diterima
<i>Hope-Komitmen Organisasional</i>	0,088	0,725	0,471	H2 _b	Ditolak
<i>Resiliency-Kinerja Karyawan</i>	0,426	4,627	0,000	H1 _c	Diterima
<i>Resiliency-Komitmen Organisasional</i>	0,398	3,131	0,002	H2 _c	Diterima
<i>Self efficacy-Kinerja Karyawan</i>	0,307	3,582	0,001	H1 _d	Diterima
<i>Self efficacy-Komitmen Organisasional</i>	0,242	2,243	0,028	H2 _d	Diterima
<i>Komitmen Organisasional-Kinerja Karyawan</i>	0,236	2,267	0,026	H3	Diterima

Sumber: Data primer diolah, 2019

Uji causal step

Tabel 5. Causal step

Regresi Variabel	<i>Sign</i>	Keterangan Hipotesis
Langkah 1 : X -> Y		
<i>Optimism - Kinerja Karyawan</i>	0,384	Ditolak
<i>Hope - Kinerja Karyawan</i>	0,001	Diterima
<i>Resiliency - Kinerja Karyawan</i>	0,000	Diterima
<i>Self efficacy - Kinerja Karyawan</i>	0,001	Diterima
Langkah 2 : X -> M		
<i>Optimism - Komitmen Organisasional</i>	0,046	Diterima
<i>Hope - Komitmen Organisasional</i>	0,471	Ditolak
<i>Resiliency - Komitmen Organisasional</i>	0,002	Diterima
<i>Self efficacy - Komitmen Organisasional</i>	0,028	Diterima
Langkah 3 : M -> Y		
<i>Komitmen Organisasional - Kinerja Karyawan</i>	0,026	Diterima
Langkah 4 : X -> M -> Y		
<i>Optimism - Komitmen Organisasional - Kinerja Karyawan</i>	0,001196	Diterima
<i>Hope - Komitmen Organisasional - Kinerja Karyawan</i>	0,012246	Ditolak
<i>Resiliency - Komitmen Organisasional - Kinerja Karyawan</i>	0,000052	Diterima
<i>Self efficacy - Komitmen Organisasional - Kinerja Karyawan</i>	0,000728	Diterima

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 5 di atas diketahui bahwa langkah 1 dari keempat variabel independen diregresikan pada variabel dependen hasilnya 1 variabel tidak signifikan yaitu variabel *optimism* dan 3 variabel signifikan yaitu variabel *hope*, *resiliency* dan *self efficacy*. Langkah 2 menyatakan dari keempat variabel independen terdapat 1 variabel yang tidak signifikan terhadap variabel mediasi yaitu variabel *hope* 3 variabel signifikan yaitu variabel *optimism*, *resiliency* dan *self efficacy*. Langkah 3 menyatakan bahwa variabel mediasi signifikan terhadap variabel dependen.

Menurut perkembangan teori Baron dan Kenny dalam Pardo, *et. al.* (2013) disebutkan bahwa untuk melanjutkan ke langkah 4 tidak mewajibkan pengaruh X – Y hasilnya signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisaional sebagai variabel mediasi berperan sebagai *full mediation* pada variabel *Optimism*, *part mediation* pada variabel *Resiliency* dan *Self efficacy* serta *nonmediation* pada variable *Hope*.

Penutup dan Saran

Simpulan

Berdasarkan penelitian tentang “Pengaruh *Psychological Capital* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PDAB Tirta Utama Jawa Tengah)” dengan responden 75 maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: 1.) *Optimism* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PDAB Tirta Utama Jawa Tengah, 2.) *Hope* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAB Tirta Utama Jawa Tengah, 3.) *Resiliency* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAB Tirta Utama Jawa Tengah, 4.) *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAB Tirta Utama Jawa Tengah, 5.) *Optimism* tidak berpengaruh secara langsung ke kinerja karyawan, dengan adanya komitmen organisasional sebagai variabel intervening maka *optimism* menjadi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAB Tirta Utama Jawa Tengah sehingga termasuk ke dalam kategori *full mediation*, 6.) *Hope* berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional sebagai mediasi, sehingga *hope* lebih efektif berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan daripada melalui komitmen organisasional, sehingga termasuk ke dalam kategori *nonmediation*, 7.) *Resiliency* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAB Tirta Utama Jawa Tengah melalui komitmen organisasional sebagai pemediasi, sehingga termasuk ke dalam kategori *partial mediation*, 8.) *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan PDAB Tirta Utama Jawa Tengah melalui komitmen organisasional berpengaruh sebagai pemediasi, sehingga termasuk ke dalam kategori *partial mediation*, 9.) Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAB Tirta Utama Jawa Tengah

Keterbatasan

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu: 1.) Penelitian ini dilakukan dengan metode survei (*cross sectional*) pada karyawan PDAB Tirta Utama Jawa Tengah. Untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan pendekatan eksperimen atau longitudinal untuk lebih jelas menggambarkan hubungan antar variable, 2.) Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.

Saran

1. Perusahaan mampu memberikan pengarahan terlebih dahulu pada karyawan untuk mengurangi kesalahan pada saat karyawan bekerja. Pemimpin harus lebih sering memberikan pandangan mengenai kesuksesan atau karir yang dicapai oleh karyawan di masa sekarang dan yang akan datang agar karyawan merasa optimis, semakin tinggi rasa optimis dalam diri karyawan maka semakin kecil kemungkinan ia akan larut dalam pesimisnya sebab orang pesimis cenderung memikirkan hal-hal kecil yang menghambat atau yang membuatnya tidak bahagia dan ini dapat mengganggu keadaan psikis atau pun mood orang tersebut dalam memecahkan masalah.
2. Perusahaan harus memberikan arahan terkait tujuan perusahaan serta melakukan sosialisasi visi dan misi perusahaan kepada karyawan melalui pelatihan atau workshop. Melibatkan visi dan misi perusahaan dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Pemimpin memberi pengarahan mengenai program kerja perusahaan dan memberi tahu kepada karyawan mengenai mimpi perusahaan agar mereka memiliki dan mempertahankan harapannya.
3. Perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan baik melalui problem solving (hard skill atau soft skill) agar karyawan memiliki kekuatan atau daya tahan sehingga mampu bertahan saat menghadapi masalah atau kesulitan saat melaksanakan pekerjaannya.
4. Perusahaan memberikan ruang atau kepercayaan terhadap karyawan agar mereka selalu merasa yakin dengan kemampuan dirinya saat ikut berkontribusi dalam membahas strategi dan tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan. Memberikan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi karyawan agar mereka lebih percaya diri saat melaksanakan pekerjaan agar untuk mencapai target yang telah dibuat
5. Pemimpin memberikan apresiasi terhadap karyawan yang memiliki prestasi agar mereka merasa semakin bangga menjadi bagian dari PDAB Tirta Utama Jawa Tengah. Pemimpin harus melakukan pendampingan atau supervisi kepada karyawan untuk memastikan mereka melaksanakan tugas dengan baik. Karyawan yang memiliki tekad kuat dalam bekerja dan selalu mencapai tujuan organisasi akan meningkatkan kinerja dan kualitas karyawan dalam bekerja agar sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.
6. Mengukur modal psikologis yang dimiliki oleh karyawan PDAB Tirta Utama Jawa Tengah saat ada kasus baru yang belum pernah dialami untuk mengetahui cara yang tepat dan efektif serta cara yang baru untuk meningkatkan kinerja

Referensi

- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173.
- Chin, W. W., & Todd, P. A. (1995). On the use, usefulness, and ease of use of structural equation modeling in MIS research: a note of caution. *MIS quarterly*, 237-246.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Structural Equation Modeling*. Edisi Pertama. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Combs, G. M. (2007). *Psychological capital*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Combs, G. M. (2015). *Psychological Capital and Beyond*. New York: Oxford University Press.

- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Combs, G. M. (2006). Psychological capital development: toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(3), 387-393.
- Meilia, C. H. P., & Setyowati, W. (2016). Pengaruh Modal Psikologi Dan Peran Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Komitmen Organisasional (Studi Pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Jawa Tengah). *Telaah Manajemen*, 13(1), 45-55.
- Melati, R., Awasinombu, A. H., Madi, R. A., & Amstrong, V. (2020). Pengaruh Dimensi Modal Psikologis Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing pada Kantor PLN Rayon Wua-Wua Kendari. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 11(2).
- Tika, P. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.