

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam mengawal keseimbangan perekonomian Indonesia, pemerintah melakukan berbagai upaya dengan melakukan koordinasi antar masing-masing instansinya. Kelancaran sistem pembayaran di Indonesia sangat bergantung pada tanggung jawab Bank Indonesia sebagai bank sentral yang independen. Bank Indonesia merupakan lembaga yang memiliki otoritas moneter berperan dalam menjaga stabilitas harga dan menjaga kelancaran operasional sistem pembayaran dari gangguan terhadap infrastruktur sistem keuangan yang berpotensi menjadi risiko (Bank Indonesia, 2023).

Untuk mencapai tujuan utama, Bank Indonesia perlu memiliki kinerja yang baik untuk memastikan perekonomian Indonesia tetap stabil. Dalam tugas-tugasnya, Bank Indonesia memiliki fokus yang sangat penting pada menciptakan stabilitas moneter yang efektif dan efisien. Hal ini bertujuan untuk menjaga nilai rupiah tetap stabil dalam perekonomian nasional. Namun, perlu diingat bahwa pentingnya mencapai stabilitas sistem keuangan juga tidak boleh terlewatkan. Kelancaran sistem pembayaran juga menjadi faktor yang sangat penting dalam mencapai stabilitas moneter. Oleh karena itu, ketiga bidang tugas Bank Indonesia saling terkait dan tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Mereka memiliki tujuan yang sama untuk mencapai dan menjaga stabilitas nilai rupiah. Sistem keuangan melibatkan lembaga keuangan, pasar keuangan, dan



infrastruktur keuangan. Sistem pembayaran juga merupakan bagian penting dalam sistem ini, karena memfasilitasi pengumpulan dan alokasi dana masyarakat dalam berbagai aktivitas ekonomi.

Sebagai lembaga/institusi yang memegang peranan penting dalam memastikan kinerja perekonomian di Indonesia. Karyawan sebagai tonggak utama diharapkan mampu memberikan kinerja yang baik, sebab kinerja karyawan dengan sendirinya mampu memastikan kinerja organisasi yang baik Obisi (2011). Terlebih lagi, tujuan Bank Indonesia dalam mencapai stabilitas sistem keuangan sangat ditentukan oleh kinerja pejuang Rupiah yang tersebar di masing-masing kantor perwakilan. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi sebuah kebutuhan mutlak bagi setiap organisasi ataupun perusahaan, bahkan menjadi aspek terpenting dalam menilai potensi sebuah organisasi atau perusahaan Vosloban (2012). .

Saat ini, kantor perwakilan Bank Indonesia Sulawesi Selatan memiliki program kerja yakni penguatan literasi Cinta, Bangga, dan Pahami (CBP) Rupiah yang bertujuan atau memiliki target untuk menumbuhkan Indeks Cinta, Bangga, dan Pahami Rupiah bagi masyarakat umum dan pelajar di Sulawesi Selatan. Namun demikian, dalam kurun waktu 2 tahun terakhir (2022-2023) target dari program kerja ini dapat dikategorikan stagnan. Sebab, realisasi yang dihasilkan tidak menunjukkan peningkatan yang signifikan. Realisasi capaian program kerja ini menandakan bahwa terdapat sebuah masalah yang cukup serius dari kinerja karyawan itu sendiri.



Tabel 1.1

Realisasi Program Kerja Penguatan Literasi Cinta Bangsa Paham Rupiah

Program Kerja	Luaran Program Kerja (Peningkatan Indeks Cinta, Bangsa, dan Paham (CBP) Rupiah)	Tahun				Target
		2022	Ket.	2023	Ket.	
Penguatan Literasi Cinta Bangsa Paham Rupiah	Indeks Cinta	66.76	Cukup Baik	73.18	Baik	85
	Indeks Bangsa	67.29	Cukup Baik	73.64	Baik	85
	Indeks Paham	62.06	Cukup Baik	63.31	Cukup Baik	85

Sumber : Kantor Perwakilan Bank Indonesia, 2024

Tuntutan dan target capaian pada program kerja ini sejatinya cukup berat bagi karyawan itu sendiri. Terkhususnya pada karyawan yang berada di divisi pengelolaan uang Rupiah (PUR) di KPW Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini dikarenakan, karyawan juga dituntut untuk mengenalkan literasi cinta, bangga, dan paham Rupiah pada masyarakat yang bermukim di wilayah 3T (Tertinggal, Terdepan dan Terluar). KPW Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Selatan sendiri dituntut untuk mengadakan pengenalan literasi CBP Rupiah di wilayah yang terluar dan memiliki akses yang sulit, seperti di Pulau Barrang Lompo, Sarappo Lompo dan beberapa kawasan dipergunungan yang sulit dijangkau.

Risiko pekerjaan yang cukup tinggi, seringkali menjatuhkan karyawan secara psikologis, misalnya mereka tidak memiliki harapan dan optimisme yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Sehingga, mereka tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi dan



berakibat buruk pada capaian program kerja ini secara keseluruhan. Secara umum, perolehan indeks CBP di Sulawesi Selatan juga masih jauh dari harapan yang hanya mencapai 75.78 (Baik) di tahun 2023 atau naik sebesar 1.95 poin dibandingkan tahun sebelumnya (74.45 di tahun 2022).

Beberapa literatur terdahulu seperti dari Campbell et al., (1990) menyatakan bahwa kinerja karyawan, setidaknya ditentukan oleh 3 aspek utama, yakni pengetahuan deklaratif dan prosedural, keterampilan individu dan motivasi kerja. Dari ketiga variabel tersebut, motivasi kerja merupakan aspek yang krusial dalam menentukan kinerja karyawan. Campbell & Wiernik (2015) dalam studi terbarunya juga menyatakan bahwa motivasi kerja dilandasi oleh keadaan psikologis organisasi maupun individu yang memadai.

Salah satu indikator yang umumnya dipakai untuk menganalisis kondisi psikologis individu adalah *psychological capital* atau modal psikologis. *Psychological capital* adalah konsep yang diperkenalkan oleh Luthans, (2002) yang berkaitan dengan kekuatan positif dari sumber daya manusia dan kemampuan psikologis individu sebagai faktor utama dari *positive organizational behavior* (POB). Variabel ini terdiri dari empat sumber daya psikologis positif, seperti keyakinan diri, optimisme, harapan, dan ketahanan. Modal psikologis mencerminkan keadaan positif psikologis individu yang memiliki keyakinan diri untuk menyelesaikan tugas-tugas yang menantang, optimisme terkait kesuksesan, harapan untuk mencapai tujuan, serta ketahanan untuk bangkit setelah mengalami masalah.

Kehadiran modal psikologis menjadi krusial dalam sebuah organisasi. Terlebih lagi jika terdapat perbedaan generasi antar karyawan



(Generasi Tua dan Muda). Zemke Ron et al., (2013) menyatakan bahwa tiap generasi memiliki pandangan atau ideologi yang berasal dari keadaan sosial-ekonomi yang mereka alami pada proses pembentukan mereka. Perbedaan ini seringkali mengakibatkan terjadinya modal psikologis yang berbeda antar generasi yang pada ujungnya berdampak pada perbedaan cara pandang terhadap pencapaian tujuan organisasi. Padahal, beberapa studi empiris menunjukkan bahwa PsyCap memiliki peran penting dalam memprediksi berbagai hasil terkait pekerjaan seperti kinerja karyawan, komitmen terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, kepuasan kerja, dan kepuasan hidup. Kinerja karyawan sejatinya dapat dipengaruhi oleh variabel *psychological capital*. Hal ini sejalan dengan teori (Lusiyani & Helmy, 2020; Tovan & Rauf, 2020) oleh yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *psychological capital* terhadap kinerja karyawan.

Selain *psychological capital*, variabel yang mampu memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Hal ini telah dijelaskan oleh teori dari (Fahriana & Sopiha, 2022) yang menemukan dan menjelaskan bahwa motivasi dapat digunakan sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dan harapan yang jelas, serta sasaran yang realistis dan mudah dicapai juga dapat digunakan sebagai motivasi. Karyawan dengan motivasi yang tinggi, serta lebih terbuka, lebih mudah menghasilkan kinerja yang baik. Terutama karena seberapa efektif seseorang dapat mengendalikan motivasinya, yang menghubungkan mereka dengan orongan kerja yang berasal baik dari motivasi intrinsik maupun ekstrinsik, serta dari kedua sumber tersebut secara bersamaan. Seseorang juga



harus terbuka terhadap pengalaman baru karena hal ini menunjukkan bahwa mereka mencoba mencari dorongan atau motivasi baik secara intrinsik maupun ekstrinsik.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh 4 konstruk/indikator utama dari variabel *psychological capital*, yakni *hope* (harapan), *efficacy* (kemanjuran), *ressilience* (ketahanan), dan *optimism* terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Diharapkan bahwa temuan dari penelitian ini akan memberikan panduan dalam upaya meningkatkan kompetensi dan kesejahteraan sumber daya manusia perusahaan melalui perencanaan strategis untuk pengembangan kinerja yang berkelanjutan serta dalam mengoptimalkan sumber daya manusia internal.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini antara lain :

1. Bagaimana *psychological capital* memengaruhi Motivasi Kerja di KPW Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Selatan ?
2. Bagaimana *psychological capital* memengaruhi kinerja karyawan secara langsung di KPW Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Selatan
3. Bagaimana *psychological capital* berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening* di KPW Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Selatan ?



1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dalam penelitian ini antara lain :

1. Untuk menganalisis pengaruh *psychological capital* terhadap motivasi kerja di KPW Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Selatan .
2. Untuk menganalisis pengaruh *psychological capital* terhadap kinerja karyawan secara langsung di KPW Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Untuk menganalisis pengaruh *psychological capital* terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening* di KPW Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Selatan .

1.4 Manfaat Penelitian

a. Institusi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pembaca, baik masyarakat umum maupun akademisi, yang ingin mengetahui tentang pengaruh konstruk dari *psychological capital* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi atau pembanding untuk penelitian-penelitian yang akan datang.

b. Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan serta pemahaman khususnya tentang pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi atau instansi.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori dan Konsep

2.1.1. *Psychological Capital*

Psychological Capital atau modal psikologis secara sederhana dimaknai sebagai keadaan psikologis yang sehat dan mampu meningkatkan kesejahteraan maupun kinerja (American Psychological Association, 2023). (Huang et al., 2023) Keadaan psikologis ini setidaknya memenuhi 4 aspek, yakni *hope* (harapan), *efficacy* (kemanjuran), *ressilience* (ketahanan), dan *optimisme*. *Hope* (harapan) menggambarkan atribusi positif individu terhadap kesuksesan di masa depan. *Efficacy* mengacu pada ketekunan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan, *ressilience* (ketahanan) mendeskripsikan kemampuan seseorang untuk pulih atau bertahan dalam masa menyulitkan. Terakhir, *optimisme* mewakili rasa kepercayaan diri untuk mengemban tugas dan tanggung jawab yang menantang. Keempat modal psikologis tersebut diyakini mampu berkontribusi positif dalam diri seseorang sehingga ia dapat berkinerja optimal. Pegawai dapat menghasilkan pekerjaan secara maksimal dan dapat mendukung organisasi dalam mencapai kesuksesannya. Keberadaan karyawan menjadi satu poin penting dalam jalannya suatu organisasi birokrasi. Berbagai pekerjaan operasional maupun manajerial akan terasa lebih ringan dengan adanya dukungan dari para karyawan (Melati, et al., 2019).



Psychological capital berperan penting dalam membentuk sikap dan perilaku individu terhadap pekerjaan mereka. Dengan memiliki *psychological capital* yang kuat seperti efikasi diri, harapan, optimisme, dan ketahanan, individu cenderung merasa terlibat secara emosional, kognitif, dan secara perilaku terlibat dalam pekerjaan mereka. Oleh karena itu, *psychological* dapat memberikan kontribusi terhadap keterlibatan kerja karena membantu individu menghadapi tantangan, mempertahankan energi kerja yang tinggi, dan merasa berkomitmen terhadap pekerjaan mereka (Deswati, Wirawan, Hattab, Salam, & Iskandar, 2022).

Modal psikologis sejatinya mendeskripsikan keadaan psikologis positif dari sebuah individu. Oleh karena itu, individu dengan modal psikologis yang tinggi cenderung memiliki rasa percaya diri (confidence), atribusi positif (positive attribution), dan harapan (hope) yang tinggi untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diemban (Luthans & Youssef, 2007) . Hal ini dibuktikan melalui studi yang dilakukan oleh (Loghman et al., 2022), menyatakan bahwa modal psikologis mampu meningkatkan kinerja karyawan, kepuasan kerja, menghindari stress berlebihan (burn-out), dan membangun relasi yang positif antar rekan kerja. Lebih lanjut, (Luthans & Broad, 2022) juga menyatakan bahwa karyawan dapat meningkatkan modal psikologinya untuk meningkatkan kinerja organisasi antar divisi maupun secara keseluruhan. Seorang karyawan yang memiliki *psychological capital* yang tinggi,



memiliki energi dan usaha yang lebih besar dalam pencapaian kinerja kerja dalam jangka waktu yang panjang, selain itu *psychological capital* dapat membantu dan mendorong karyawan untuk bangkit dan terus maju dalam menghadapi kesulitan pekerjaan (Irvayanti & Sopiah, 2022).

2.1.1.1 Optimism (Optimisme)

Menurut Luthans & Broad (2022), indikator optimisme meliputi kemampuan beberapa hal, yakni seabagai berikut:

1. Bersikap realistis dan fleksibel, yang mengimplikasikan bahwa individu yang optimis mampu melihat situasi secara obyektif dan merespons dengan cara yang paling sesuai.
2. Memiliki pemiikiran yang positif, bahkan di tengah tantangan dan kesulitan. Hal ini menunjukkan bahwa individu yang optimis mampu melihat sisi terang dari setiap situasi, sehingga mendorongnya untuk tetap optimis dan bersemangat dalam menghadapi kehidupan sehari-hari.
3. Semangat dan disiplin yang tinggi juga menjadi bagian integral dari optimisme, karena mereka membantu individu untuk tetap fokus pada tujuan mereka dan menjaga semangat meskipun menghadapi rintangan.
4. Kemampuan untuk menganalisis kesalahan masa lalu mencegah terjadinya hal buruk merupakan aspek penting dalam optimisme, karena mereka



memungkinkan individu untuk belajar dari pengalaman masa lalu dan mengambil langkah-langkah preventif untuk menghadapi masa depan dengan lebih percaya diri.

2.1.1.2 Ressilience (Resiliensi)

Resiliensi adalah kualitas yang sangat penting dalam menghadapi tantangan kehidupan. Menurut Luthans & Broad (2022), indikator resiliensi meliputi beberapa aspek kunci yang membantu individu untuk bangkit kembali setelah mengalami kesulitan atau kegagalan.

1. Pertama, kemampuan untuk mengatasi stres menjadi elemen utama dalam resiliensi. Ini mencakup kemampuan untuk mengelola tekanan dan ketegangan dengan cara yang sehat dan produktif, sehingga individu dapat tetap berfokus dan efektif dalam menghadapi tantangan.
2. Sikap realistis dan optimis saat menghadapi masalah juga penting dalam membangun resiliensi. Ini berarti individu tidak hanya memahami secara obyektif situasi yang dihadapi, tetapi juga memelihara pandangan positif yang memungkinkan mereka untuk melihat peluang di tengah kesulitan.
3. Kemampuan untuk mengekspresikan pikiran dan perasaan dengan nyaman juga merupakan indikator resiliensi. Dengan berbagi dan berkomunikasi dengan



orang lain tentang tantangan yang dihadapi, individu dapat memperoleh dukungan sosial yang penting untuk mengatasi kesulitan dengan lebih baik.

2.1.1.3 Hope (Harapan)

Penelitian oleh (Luthans & Broad, 2022) menjelaskan bahwa terdapat sejumlah indikator yang mencerminkan konsep harapan dalam psikologi.

1. Memiliki tujuan yang jelas sebagai tanda harapan karena tujuan yang spesifik memberikan arah yang jelas bagi individu dalam mencapai sesuatu. Tujuan yang terukur membantu individu untuk mengidentifikasi langkah-langkah konkret yang perlu diambil untuk mencapai tujuan tersebut.
2. Kemampuan untuk merencanakan strategi khusus untuk mencapai tujuan menunjukkan bahwa harapan tidak hanya bergantung pada keinginan, tetapi juga melibatkan proses perencanaan yang terstruktur. Individu yang memiliki harapan yang tinggi cenderung mampu mengembangkan strategi atau rencana yang efektif untuk mencapai tujuan mereka. Rencana yang terorganisir membantu mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan keyakinan individu dalam kemampuannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.



3. Kemampuan untuk mempertahankan motivasi dan menggunakan strategi menunjukkan ketekunan dan fleksibilitas individu dalam mengatasi rintangan atau hambatan yang mungkin muncul saat berusaha mencapai tujuan. Harapan yang tinggi memungkinkan individu untuk tetap termotivasi dan menyesuaikan diri dengan perubahan situasi. Mereka tidak hanya memiliki semangat untuk terus maju, tetapi juga memiliki kemampuan untuk mengevaluasi dan mengadaptasi strategi mereka jika perlu demi mencapai tujuan yang diinginkan.

2.1.1.4 Efficacy (Efikasi)

Efikasi diri mencakup keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mencapai keberhasilan dalam berbagai situasi. Pernyataan yang disajikan oleh Luthans & Broad (2022) menguraikan beberapa indikator yang mencerminkan efikasi diri yang tinggi.

1. Kemampuan untuk menerima tantangan dengan senang hati menunjukkan sikap yang proaktif dan adaptif terhadap perubahan atau situasi yang menantang. Individu yang memiliki efikasi diri tinggi cenderung melihat tantangan sebagai peluang untuk tumbuh dan belajar, bukan sebagai ancaman yang harus dihindari.



2. Memiliki motivasi yang tinggi merupakan hasil dari keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mencapai tujuan. Mereka memiliki dorongan internal yang kuat untuk mencapai keberhasilan, yang mendorong mereka untuk bertindak secara proaktif dan tekun.
3. Usaha keras untuk mencapai target mencerminkan komitmen dan ketekunan individu dalam mengejar tujuan mereka. Individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi cenderung menunjukkan tingkat usaha yang tinggi dan konsistensi dalam menjalankan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan mereka.
4. Kemampuan untuk gigih dalam menghadapi hambatan menunjukkan ketahanan dan keteguhan individu dalam menghadapi tantangan dan rintangan yang mungkin timbul dalam perjalanan mencapai tujuan. Mereka tidak mudah menyerah di hadapan hambatan, tetapi justru melihatnya sebagai bagian dari proses belajar dan berkembang.

Secara keseluruhan, indikator-indikator ini menunjukkan bagaimana efikasi diri yang tinggi dapat memengaruhi sikap, motivasi, dan perilaku individu dalam mencapai keberhasilan



2.1.2. Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari bahasa Latin **movere,** yang berarti dorongan atau penggerak. Motivasi adalah kekuatan yang mendorong anggota organisasi untuk menggunakan kemampuan, keahlian, waktu, dan tenaga mereka secara sukarela demi melaksanakan tanggung jawab dan kewajiban yang diemban. Dengan demikian, motivasi memainkan peran penting dalam mendukung pencapaian tujuan dan target organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya, memastikan setiap individu memberikan kontribusi terbaik mereka untuk keberhasilan bersama.

Motivasi berfokus pada cara meningkatkan semangat kerja karyawan agar mereka bersedia memberikan kemampuan dan keterampilan terbaiknya untuk mencapai tujuan organisasi. Sebagai daya penggerak, motivasi mendorong anggota organisasi untuk secara sukarela melaksanakan tanggung jawab dan kewajibannya dengan penuh dedikasi. Dengan motivasi yang tepat, individu lebih terdorong untuk mengarahkan waktu dan tenaga mereka dalam mendukung pencapaian sasaran perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya, sehingga memastikan kontribusi yang optimal bagi keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Sedarmayanti (2017) mendefinisikan motivasi kerja sebagai suatu hal yang menimbulkan dorongan/semangat dalam bekerja. Kehadiran motivasi kerja menjadi determinan yang penting bagi sebuah organisasi dalam mencapai visi dan misi ataupun tujuannya. Sebab, motivasi kerja yang tinggi mampu membuat



karyawan tetap memiliki keinginan dan semangat yang kuat untuk bekerja dan berkontribusi terhadap perusahaan meskipun diperhadapkan dengan masalah atau keadaan yang cukup sulit. Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi cenderung melakukan pekerjaannya lebih maksimal, dibandingkan dengan orang yang tidak memiliki motivasi dan bekerja berdasarkan kewajiban. Motivasi kerja merupakan elemen dari komitmen organisasi yang dapat menjadi faktor untuk memengaruhi tercapainya kepuasan kerja atau prestasi kerja (Purnomo, Juniar, Kartia, & Solehah, 2023).

Hal ini juga dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adinda et al., (2023) dalam penelitiannya juga menemukan pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Pt. Antam Tbk

Menurut Syadam dan Kadarisman dalam Erri & Fajrin (2018), terdapat dua faktor yang memengaruhi motivasi karyawan:

1. Faktor intrinsik yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri. Contohnya, gejala emosi atau ketidakpuasan yang sering muncul pada pegawai. Belakangan ini, terjadi banyak insiden seperti protes, mogok kerja, dan sejenisnya di berbagai instansi.
2. Faktor ekstinsik yang berasal dari lingkungan luar karyawan. Ini meliputi kondisi lingkungan kerja secara keseluruhan, termasuk fasilitas dan peralatan kerja yang memengaruhi pelaksanaan tugas.



Beberapa teori tentang motivasi telah dikemukakan, salah satunya adalah teori motivasi menurut Maslow seperti yang dijelaskan dalam (Robbins & Judge, 2024) Teori ini mengemukakan lima tingkat kebutuhan, sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis, seperti makanan, minuman, tempat tinggal, dan kebutuhan dasar lainnya yang diperlukan untuk kelangsungan hidup.
2. Kebutuhan akan keselamatan dan keamanan, yang mencakup perlindungan dari bahaya dan ancaman serta keamanan dalam lingkungan kerja.
3. Kebutuhan sosial, termasuk kebutuhan akan hubungan sosial, penerimaan, kasih sayang, dan rasa memiliki dalam kelompok atau masyarakat.
4. Kebutuhan akan penghargaan, yaitu kebutuhan untuk dihormati, diakui, dan dihargai oleh orang lain dalam lingkungan kerja atau masyarakat.
5. Aktualisasi diri, yang merupakan kebutuhan untuk mencapai potensi penuh seseorang, mengembangkan diri, dan mencapai prestasi yang memuaskan melalui penerapan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki.

Menurut Ishak & Hendri (2015) terdapat beberapa indikator karyawan yang memiliki motivasi kerja, yaitu:

1. Melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan.
2. Merasa senang dan enjoy saat bekerja.
3. Memiliki perasaan bernilai dan dihargai dalam lingkungan kerja.



4. Menunjukkan dedikasi yang tinggi dalam bekerja.
5. Memerlukan sedikit pengawasan dalam melakukan pekerjaan.
6. Memiliki semangat juang yang tinggi dan tidak mudah menyerah dalam menghadapi tantangan

2.1.3. Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia merupakan elemen vital bagi organisasi dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai agar dapat bekerja secara produktif demi mencapai tujuan organisasi. Sebagai salah satu faktor produksi utama, manusia tidak hanya berkontribusi melalui kerja fisik tetapi juga melalui pemikiran. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi fokus utama organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai, menjadikannya faktor kunci dalam mencapai hasil kerja yang optimal dan mendukung keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

(Robbins & Judge, 2024) secara sederhana mendefinisikan kinerja karyawan sebagai sebuah output yang diperoleh karyawan dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan indikator-indikator yang berlaku dalam sebuah organisasi. Kinerja adalah berhubungan dengan perilaku dalam tujuan perusahaan (Koopmans, 2014). Hasil kerja yang telah dilakukan oleh individu baik kuantitas serta kualitas dari hasil yang sudah dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan sebuah tanggung jawab telah diberikan padanya (Mangkunegara, 2015). Oleh karena itu, tiap karyawan sejatinya dituntut untuk memberikan standarisasi yang tinggi dalam setiap tugas dan tanggung jawab yang diemban.



Sebab, kinerja dari sebuah organisasi juga sangat bergantung pada kinerja karyawan itu sendiri Brewer (2008).

Rivai (2016) Tujuan dari penerapan konsep kinerja karyawan itu sendiri memiliki beberapa manfaat, yakni :

- a. Meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja pegawai.
- b. Memberikan pengetahuan baru kepada pegawai untuk mengatasi masalah yang kompleks melalui serangkaian aktivitas terbatas dan terstruktur sesuai tanggung jawab organisasi.
- c. Memperbaiki interaksi antarpribadi pegawai selama bekerja di dalam organisasi.

(Campbell & Wiernik, 2015) Dalam studinya menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh 3 aspek utama, yakni :

- a. Pengetahuan deklaratif dan prosedural: Pengetahuan tentang fakta dan aturan yang dimiliki individu serta kemampuan untuk mengaplikasikannya dalam tindakan atau proses tertentu.
- b. Keterampilan individu: Kemampuan praktis yang dimiliki individu dalam melakukan tugas atau aktivitas tertentu.
- c. Motivasi kerja: Dorongan internal atau eksternal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan atau kinerja yang optimal dalam pekerjaannya.

Dalam buku yang ditulis oleh (Sedarmayanti, 2017), terdapat 5 indikator utama yang mendeskripsikan kinerja dari sebuah karyawan. Yakni sebagai berikut :



- a. Kualitas Kerja : Tingkat kualitas kerja yang tinggi sesuai dengan standar yang ditetapkan, berkontribusi pada perkembangan organisasi.
- b. Ketepatan Waktu : Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang ditetapkan.
- c. Inisiatif : Kesadaran untuk bertindak secara mandiri dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.
- d. Kemampuan : Faktor yang dapat ditingkatkan melalui pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja.
- e. Komunikasi : Interaksi yang efektif antara atasan dan bawahan dalam menyampaikan saran dan pendapat untuk memecahkan masalah serta memperkuat hubungan kerja.

2.2 Tinjauan Empiris

Beberapa hasil studi empiris yang memiliki relevansi dengan penelitian ini dan diharapkan dapat lebih mempertajam dan memperkuat rumusan kerangka konseptual adalah sebagai berikut :

Penulis	Judul	Temuan
(Loghman et al., 2022)	A Comprehensive Meta-Analyses of the Nomological Network of <i>Psychological capital (PsyCap)</i>	Penelitian ini menemukan bahwa <i>Psychological capital (PsyCap)</i> memiliki pengaruh yang signifikan dan positif dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi.



(Lusiyani & Helmy, 2020)	Pengaruh <i>Psychological capital</i> Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening	Optimisme tidak langsung memengaruhi kinerja karyawan, tetapi harapan, ketahanan, dan efikasi diri secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, sementara optimisme dan harapan mempengaruhi komitmen organisasional, dan ketahanan dan efikasi diri mempengaruhi kinerja karyawan melalui komitmen organisasional.
(Susworo, 2019)	The Effect Of Interpersonal & <i>Psychological capital</i> Communication On Employee Performance (Case Study At Pt. Bank Def)	Terdapat pengaruh <i>psychological capital</i> terhadap kinerja karyawan. <i>Psychological capital</i> membuat karyawan berkomitmen untuk mencapai kinerja tinggi. Komitmen ini ditandai oleh, antara lain, keinginan untuk bekerja keras dan tidak menyerah pada hambatan, menuangkan pikiran dan hati, dan ingin memberikan lebih dari apa yang mereka terima.
(Fahmi et al., 2023) ..	Peran Mediasi Moderasi Burnout Dan	Job Performance secara signifikan ditingkatkan oleh psychological



	<i>Psychological capital</i> Pada Peningkatan Job Performance	capital. Mereka yang memiliki tingkat <i>psychological capital</i> yang lebih tinggi juga menunjukkan tingkat job performance yang lebih tinggi. Agar meningkatkan job performance dapat dilakukan dengan cara meningkatkan <i>psychological capital</i>
(Priyono et al., 2018)	The Influence Of <i>Psychological capital</i> And Organizational Change To Employee Performance With Organizational Commitment As Moderating Variable.	<i>Psychological capital</i> secara signifikan positif memengaruhi kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,252 dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Ini berarti bahwa modal psikologis yang baik mendorong kinerja karyawan.
(Melati, et al., 2020)		Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kepercayaan diri, atribusi yang positif, tidak mudah menyerah dan dapat bertahan berpengaruh signifikan terhadap



	Pengaruh Dimensi Modal Psikologis Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing pada Kantor PLN Rayon Wua-Wua Kendari	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.
(Maretta & Sopiah, 2022)	The Effect of a <i>Psychological capital</i> on Employee Performance Through Quality of Work Life	<i>Psychological capital</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan kualitas kehidupan kerja. Kualitas kehidupan kerja berperan sebagai mediasi parsial antara <i>psychological capital</i> terhadap kinerja karyawan



(Alshebami, 2021)	The Influence of <i>Psychological capital</i> on Employees' Innovative Behavior: Mediating Role of Employees' Innovative Intention and Employees' Job Satisfaction	Studi ini mengungkapkan bahwa modal psikologis berdampak positif terhadap kepuasan kerja, perilaku inovatif, dan niat inovatif karyawan. Lebih jauh, kepuasan kerja karyawan juga berkorelasi positif dengan perilaku inovatif karyawan, sementara tidak ada hubungan antara niat inovatif karyawan dan perilaku inovatif karyawan. Mengenai hubungan tidak langsung, temuan tersebut mengungkapkan bahwa kepuasan kerja karyawan memainkan peran mediasi parsial antara modal psikologis dan perilaku inovatif karyawan. Namun, niat inovatif karyawan tidak memediasi hubungan antara modal psikologis dan perilaku inovatif karyawan. Temuan ini menunjukkan pentingnya modal psikologis dalam memengaruhi perilaku inovatif karyawan. Oleh karena itu, ada kebutuhan untuk terus
-------------------	--	--



		mengembangkannya di antara karyawan untuk memastikan hasil yang lebih baik.
(Hadi & Rahman, 2018)	Pengaruh <i>Psychological capital</i> Terhadap Kinerja dan Turnover Intention Karyawan NGO X dengan Quality Of Work Life Sebagai Variabel Mediasi	<i>Psychological capital</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Quality of Work Life, <i>Psychological capital</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, sedangkan <i>Psychological capital</i> memiliki pengaruh negatif tidak signifikan terhadap Turnover Intention, Quality of Work Life memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja. Kemudian Quality of Work Life berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Dalam penelitian ini, Quality of Work Life sebagai mediasi tampaknya tidak memiliki peran antara Modal Psikologis dengan Kinerja Kerja dan Perputaran Intensi.

