

Pengaruh Psychological Capital Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik Kecap di Kabupaten Majalengka

The Effect of Psychological Capital on The Productivity of Ketchup Factory Employees in Majalengka Regency

Dudung Abdullah^{1*}, Nita Hernita²

¹²Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Majalengka
Jl. Raya K H Abdul Halim No.103, Majalengka, Jawa Barat, Indonesia.

*E-mail: melawidar@unma.ac.id

Naskah masuk: 2020-11-10

Naskah diperbaiki: 2020-03-11

Naskah diterima: 2020-12-11

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan satu komponen penting dalam manajemen. Penelitian adalah sarana fundamental untuk memenuhi pemecahan masalah secara ilmiah, untuk itu penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui deskripsi *Psychological Capital* dan Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik Kecap Di Kabupaten Majalengka dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Psychological Capital* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik Kecap Di Kabupaten Majalengka. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya bidang manajemen sumber daya manusia, artinya dapat memperkuat teori-teori tentang *Psychological Capital* dan produktivitas kerja maupun untuk merespon penelitian terdahulu. Objek penelitian ini adalah pabrik kecap di Kabupaten Majalengka. Penelitian ini dilakukan pada karyawan pabrik kecap di Kabupaten Majalengka. Penelitian ini dirancang sebagai penelitian survey dengan pendekatan deskriptif dan kuantitatif. Pengujian hipotesis menggunakan pengujian uji t. Berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh hasil bahwa secara parsial *psychological capital* terhadap produktivitas kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti.

Kata Kunci: *Psychological Capital*, Produktivitas Kerja Karyawan.

ABSTRACT

Human resources are an important component in management. Research is a fundamental means to meet scientific problem solving, for this research aims to find out the description of Psychological Capital and Employee Productivity of Ketchup Factory Employees in Kabupaten Majalengka and to find out how much influence the influence of Psychological Capital on Employee Productivity of Ketchup Factory Employees in Kabupaten Majalengka. The results of this study are expected to be useful for the development of science, particularly in the field of human resource management, meaning that it can strengthen theories about Psychological Capital and work productivity and to respond to previous research. The object of this research is soy sauce factory in Kabupaten Majalengka. This research was conducted on soy sauce factory employees in Kabupaten Majalengka. This research was designed as a survey research with descriptive and quantitative approaches. Hypothesis testing using t test. Based on hypothesis testing, the results show that partially psychological capital on employee productivity has a positive and significant effect, the rest is influenced by other factors outside the variables studied.

Keywords: *Psychological Capital*, Employee Work Productivity.

1. PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan eksternal yang semakin cepat dan tingkat persaingan bisnis yang begitu ketat baik antar perusahaan lokal maupun persaingan dengan perusahaan nasional membuat setiap pengusaha berusaha keras untuk menciptakan keunggulan agar dapat bersaing di pasar. Hal ini dirasakan pula oleh perusahaan kecap lokal di Kabupaten Majalengka yang harus bersaing dengan perusahaan kecap nasional yang didukung dengan teknologi dan modal yang besar.

Henry Simamora dalam Edward (2014 :170) mengatakan bahwa keunggulan bersaing dapat diperoleh melalui teknologi, pendanaan, koneksi pelanggan (pemasaran) dan lain-lain, namun hal ini sangat mudah untuk ditiru sehingga tidak dapat bertahan lama. Salah satu keunggulan bersaing yang sulit ditiru adalah keunggulan bersaing dalam menerapkan sumber daya manusia yang mencapai produktivitas yang tinggi.

Produktivitas kerja menunjukkan tingkat pegawai dalam mencapai hasil (output) terutama dilihat dari sisi kuantitas dan juga kualitasnya. Tingkat produktivitas setiap karyawan bisa berbeda, karena tergantung pada tingkat kegigihan dalam menjalankan tugasnya. Produktivitas kerja merupakan kondisi untuk mengukur tingkat kemampuan dalam menjalankan produk, baik secara individu, kelompok, maupun organisasi (Yuniarsih dkk, 2016 :156). Produktivitas ditentukan oleh dukungan semua sumber daya organisasi yang dapat diukur dari segi efektivitas dan efisiensi, yang difokuskan pada aspek-aspek (1) hasil akhir yang dicapai, baik kualitas maupun kuantitas, (2) lamanya

waktu yang digunakan untuk mencapai nilai akhir, dan (3) penggunaan sumber daya secara optimal (Dharma 2015 :355).

Dalam mencapai produktivitas kerja yang optimal tentunya perusahaan mempunyai tantangan terbesar yaitu tidak semua karyawan (anggota perusahaan) dapat melakukan perubahan perilaku di tempat kerja dan beradaptasi dengan tujuan perusahaan. Hal yang menyebabkan karyawan sulit melakukan perubahan adalah faktor internal (percaya diri, harapan, pantang menyerah, dan optimisme).

Luthan, Youseff, & Avolio, (2007 :24) mengatakan bahwa psikologis yang harus dimiliki oleh seseorang dalam menjalani profesinya, salah satunya adalah memiliki perkembangan psikologis yang positif yang disebut dengan PsyCap (Psychological Capital). Seseorang dapat dikatakan memiliki perkembangan psikologis yang positif apabila mempunyai karakteristik seperti : (1) memiliki kepercayaan diri untuk memilih dan mengarahkan upaya yang diperlukan agar berhasil pada tugas-tugas menantang (Self-efficacy), (2) Membuat atribusi positif tentang keberhasilan di masa kini dan mendatang (Optimism), (3) Tekun dalam mencapai tujuan dan mengalihkan cara untuk mencapai tujuan dalam rangka meraih keberhasilan (Hope), dan (4) Ketika dilanda masalah dan kesulitan individu dapat bertahan dan bangkit kembali bahkan melampaui keadaan semula untuk mencapai keberhasilan (resiliency).

Berikut gambaran produktivitas perusahaan-perusahaan kecap yang ada di Kabupaten Majalengka.

Tabel 1
Profil Perusahaan-Perusahaan Kecap di Kabupaten Majalengka

No	Nama Perusahaan	Alamat	Jumlah Tenaga Kerja (Orang)	Jumlah Produksi/Tahun (Botol)
1.	Kecap Sapyudin	Banjaran	2	11.400
2.	Kecap Andon	Banjaran	2	9.000
3.	Kecap Ijoh	Sindangwangi	2	11.520
4.	Kecap Anton Yulianto	Kadipaten	15	108.000
5.	Kecap Sate	Kadipaten	7	183.000
6.	Kecap Potret Matahari Terbit	Kadipaten	5	180.000
7.	Kecap Panggang Ayam	Kadipaten	3	45.000
8.	Kecap Maja Menjangan	Majalengka	12	860.000
9.	Kecap Eeng Riani	Majalengka	13	180.000
10.	Kecap Segitiga	Majalengka	15	180.000
11.	Kecap Roda Bersayap	Majalengka	10	144.000
12.	Kecap Kambing	Dawuan	4	1.200
13.	Kecap Matahari	Dawuan	5	60.000
14.	Kecap Ikan Mas koki	Dawuan	11	20.000
15.	Kecap Sari Dele	Sumberjaya	4	240.000
16.	Kecap H. Santana	Sumberjaya	4	250.000
17.	Kecap Sari	Sumberjaya	2	1.000
18.	Kecap Moch. Suherman	Talaga	3	7.000
19.	Kecap Ayam Jago	Cigasong	10	225.000
20.	Kecap Dua Bintang	Cigasong	4	84.000

Sumber: hasil olah data sementara (2020)

Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik Kecap Di Kabupaten Majalengka”

Tantangan yang dihadapi perusahaan-perusahaan kecap di Majalengka di masa yang akan datang akan semakin berat karena munculnya berbagai kompetitor tentunya menjadi tantangan tersendiri dalam perusahaan. Hal ini mengharuskan perusahaan harus melakukan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia (karyawan) yang unggul dan kompeten melalui pengelolaan psychological capital pada karyawannya .

Dengan demikian, maka penting kiranya membuat suatu model yang membahas mengenai produktivitas kerja karyawan dengan variabel yang mempengaruhinya. Berdasarkan pendahuluan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Psychological Capital

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian melalui pendekatan deskriptif verifikatif dan jenis penelitian didukung oleh survey sampel dengan data mengenai faktor yang terkait variabel penelitian. Sifat penelitian adalah penelitian penjelasan (explanatory research) yang berkaitan dengan kedudukan variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel penelitian. Variabel yang dibutuhkan adalah pshycological capital dan produktivitas kerja.

Variabel Independen
Pshicological Capital

Menurut Suhariadi (2016) factor psikologis karyawan yang lebih banyak berperan sebagai konsekuensi dari tingkat produktivitas yang dicapai. Pengertian tersebut memberikan pemahaman bahwa produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor psikologis, artinya jika karyawan memiliki modal psikologis yang baik maka akan memunculkan perilaku kerja yang positif pula yaitu perilaku.

Luthans (2007:3), menyatakan: "Psychological Capital adalah kondisi perkembangan positif seseorang dan dikarakteristikan oleh: (1) memiliki kepercayaan diri (self efficacy) untuk menghadapi tugas-tugas yang menantang dan memberikan usaha yang cukup untuk sukses dalam tugas-tugas tersebut; (2) membuat atribusi yang positif (optimism) tentang kesuksesan di masa kini dan masa depan; (3) tidak mudah menyerah dalam mencapai tujuan dan bila perlu mengalihkan jalan untuk mencapai tujuan (hope); dan (4) ketika dihadapkan pada permasalahan dan halangan dapat bertahan dan kembali (resiliency), bahkan lebih, untuk mencapai kesuksesan. Psychological Capital memiliki 4 dimensi yaitu: (1) Self-efficacy, (2) Hope, (3) Optimis, dan (4) Resilienci."

Variabel Dependen Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja karyawan menurut Sedarmayanti (2011 : 60) menyatakan bahwa: "Produktivitas individu merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian unjuk kerja yang maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dalam satuan waktu tertentu".

Sedangkan menurut L. Greenberg (dalam Sinungan, 2014) mengemukakan bahwa produktivitas adalah sebagai perbandingan

antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah karyawan pabrik kecap di Kabupaten Majalengka 133 karyawan dari 20 perusahaan kecap, dengan penentuan sampel menggunakan teknik Proportional Random Sampling maka diperoleh sampel sebanyak 60 karyawan.

Teknik Analisis Data

Jenis Metode analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian. Menganalisis secara deskriptif yaitu dengan bantuan tabel dalam bentuk jumlah dan prosentase, dengan ketentuan pembobotan yang telah ditentukan yaitu berkisar 1 sampai 5 menggunakan skala Likert, sehingga dapat diketahui klasifikasi keberadaan dari masing-masing variabel penelitiannya. Dalam menentukan klasifikasi rentang (interval) tersebut, mengacu pada ketentuan dengan formula :

$$\frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Jumlah Klasifikasi}}$$

Selanjutnya di buat skala penilaian untuk membuat tingkat persepsi mengenai variabel-variabel yang diteliti. Rata-rata tertinggi adalah 5 dan rata-rata terendah adalah 1.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi dengan didahului uji instrument penelitian.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji hipotesis secara parsial (uji t).

3. HASIL DAN PEMBAHASA

Hasil Penelitian

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Total Item Pernyataan	Nilai Cronbac'h Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
<i>Phshycological Capital</i>	10	0,761	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja Karyawan	5	0,724	0,60	Reliabel

Sumber : *Output SPSS* versi 24, 2020

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel menunjukkan nilai Cronbach Alpha yang lebih besar dibandingkan dengan nilai kritis, yakni 0,761, 0,724, lebih besar dari 0,60. Ini berarti bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner reliabel.

Tabel 2
Hasil Uji Korelasi Sederhana Correlations

		Phsicological Capital	Produktivitas kerja	
Phsicological Capital	Pearson Correlation	1	.882**	
	Sig. (1-tailed)		.000	
	N	63	63	
	Bias	0	-.003	
	Std. Error	0	.038	
	Bootstrap ^b	95% Confidence Interval Lower	1	.797
		Upper	1	.944
	Pearson Correlation	.882**	1	
	Sig. (1-tailed)	.000		
	N	63	63	
Produktivitas kerja	Bias	-.003	0	
	Std. Error	.038	0	
	Bootstrap ^b	95% Confidence Interval Lower	.797	1
		Upper	.944	1

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples

Nilai koefisien korelasi Psychological capital terhadap produktivitas kerja yaitu sebesar 0,882 dengan keeratan hubungannya sangat kuat (berdasarkan tabel interpretasi) dan arah hubungannya positif. Artinya jika Psychological capital baik maka produktivitas kerja nya tinggi.

Tabel 2
Hasil Uji Hipotesis

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	592.959	306.959		1.932	.058					
1 Psychological Capital	.882	.060	.882	14.651	.000	.882	.882	.882	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Pengujian hipotesis pertama dinyatakan sebagai berikut:

Berdasarkan tabel 4 untuk variabel Psychological capital dapat dilihat bahwa thitung adalah 14,651 bertanda positif dengan signifikansi 0,000, dengan tingkat signifikansi 5% maka nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti Psychological capital berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

Pembahasan

Dari hasil perhitungan koefisien determinasi maka diperoleh nilai Psychological capital terhadap produktivitas kerja sebesar 88,2% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti sebesar 11,8 %. Berdasarkan hasil uji t, variabel Psychological capital memiliki thitung 14,651 \geq dan ttabel 1,984 dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak artinya dukungan Psychological capital berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, sehingga hipotesis ini menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Psychological

capital terhadap kepuasan kerja dapat dibuktikan kebenarannya.

Dapat disimpulkan bahwa Psychological capital mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pabrik kecap di Majalengka. Artinya Psychological capital dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan pabrik kecap Majalengka. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Iwan Hanafi Liwanto, Albert Kurniawan (2015) melakukan penelitian tentang Hubungan Psycap dengan Kinerja Karyawan PT.X Bandung. Hasil penelitian menunjukkan modal psikologi (PsyCap) secara keseluruhan dari karyawan berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan pabrik kecap Majalengka dikatakan baik.

4. PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan pada karyawan pabrik kecap Majalengka mengenai Pengaruh Psychological capital terhadap produktivitas

kerja, maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa Psychological capital positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pabrik kecap Majalengka. Artinya semakin tinggi Psychological capital maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja karyawannya. Begitupun sebaliknya, semakin rendah Psychological capital maka semakin rendah pula tingkat produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan karyawan mampu bekerja sesuai waktu yang ditetapkan oleh perusahaan, kualitas produk yang dihasilkan baik.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, peneliti memberikan saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pihak-pihak yang berkepentingan, pada Psychological capital menunjukkan bahwa terdapat indikator terendah adalah sarana dan prasarana dalam produksi masih teknologi lama yang dipakai, maka dalam hal ini pemilik pabrik harus

memerhatikan sarana dan prasarana dalam perusahaan untuk menunjang peningkatan hasil produksi.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Dharma. 2015. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja. Jakarta: Erlangga.
- _____. 2004. Produktivitas dan Pengukuran. Jakarta: LP3S
- Henry Simamora dalam Edward, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 3 : STIE YKPN Yogyakarta.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2016). Psychological capital: Developing the human competitive edge. New York: Oxford University Press.
- L. Greenberg (Sinungan, 2014). Produktivitas : apa dan Bagaimana : Edisi kedua. Bumi Aksara
- Sedarmayanti, 2011. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja : Jakarta. Mandar Maju
- Yuniarsih dkk, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke Empat. Bandung: CV Alfabet.