

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini menggunakan referensi dari penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebagai pembanding yang mendukung kegiatan penelitian. Berikut ini beberapa jurnal dari penelitian terdahulu :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil
1	Adella Saputri (2021)  Pengaruh Kinerja dan Modal Psikologi Terhadap Keterikatan Kerja Pada jasa logistic di Samarinda	X1 :Kinerja  X2 :Modal Psikologis  Y :Keterikatan Kerja	Analisis Regresi Linier	1. ada pengaruh yang signifikan antara kinerja dan modal psikologi terhadap keterikatan kerja 2. ada pengaruh yang signifikan antar kinerja dengan keterikatan kerja 3. ada pengaruh yang signifikan antar modal psikologi dengan keterikatan kerja.
<p><b>Persamaan :</b> Variabel X1, X2, dan Y yang digunakan oleh Adella Saputri sama dengan X,Y,Z yang digunakan di penelitian ini.  <b>Perbedaan :</b> Penelitian yang dilakukan Adella Saputri menggunakan keterikatan kerja sebagai variabel (Y), sedangkan penelitian ini menggunakan keterikatan kerja sebagai variabel mediasi</p>				
2	Chellsa Afridhamita, Suryono Efendi (2020)  Pengaruh Keterikatan Kerja, dan Komunikasi Interpersonal, Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indo Dharma Transport	X1 : Keterikatan Kerja  X2 : Komunikasi Interpersonal  Y : Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier	1. Hasil penelitian ini ditemukan bahwa keterikatan kerja berpengaruh terhadap dan kinerja karyawan.
<p><b>Persamaan :</b> Variabel Y yang digunakan oleh Chellsa Afridhamita dan Suryono Efendi sama dengan variabel yang digunakan di penelitian ini  <b>Perbedaan :</b> Penelitian oleh Chellsa Afridhamita dan Suryono Efendi dilakukan pada PT Indo Dharma Transport, sedangkan penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. POS Indonesia di Mojokerto</p>				
3	Surjo Hadi, Arif Rachman Putra,	X1 : Perilaku Inovatif	Analisis Regresi	1. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa

	Rahayu Mardikaningsih (2020)  Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada jasa logistic pelayaran	X2 : Keterlibatan Kerja  Y : Kinerja Pegawai	Linier	keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
	<p><b>Persamaan :</b> Variabel Y yang digunakan oleh Surjo Hadi, Arif Rachman Putra, Rahayu Mardikaningsih sama dengan variabel yang digunakan di penelitian ini</p> <p><b>Perbedaan :</b> Penelitian oleh Surjo Hadi, Arif Rachman Putra, Rahayu Mardikaningsih dilakukan pada jasa logistic pelayaran, sedangkan penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. POS Indonesia di Mojokerto</p>			
4	Jieping Xu (2023)  The interplay between Chinese EFL teachers' positive psychological capital and their work engagement (Interaksi antara modal psikologis positif guru EFL Tiongkok dan keterikatan Kerja)	X: Modal Psikologis  Z: Keterikatan Kerja	<i>structural equation modelling</i> (SEM)	1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa modal psikologis berpengaruh terhadap keterikatan kerja.
	<p><b>Persamaan :</b> Variabel X dan Z yang ada di penelitian yang digunakan oleh Jieping Xu sama dengan penelitian ini</p> <p><b>Perbedaan :</b> Penelitian oleh Jieping Xu dilakukan pada guru di EFL Cina, sedangkan penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. POS Indonesia di Mojokerto</p>			
5	Fika Aurelia Febriani, Abdul Haeba Ramli, Heru Kreshna Reza (2023)  Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan (Studi pada staff non-akademik di Universitas yang berlokasi di Jakarta Barat)	X1 : Toxic Leadership  X2 : Team Sosial Support  Y : Kinerja Karyawan	<i>Structural Equation Model</i> (SEM)	1. variabel Keterikatan Karyawan terbukti tidak signifikan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan.
	<p><b>Persamaan :</b> Variabel Y dan Z yang digunakan oleh Fika Aurelia Febriani, Abdul Haeba Ramli, Heru Kreshna Reza sama dengan variabel yang digunakan di penelitian ini</p> <p><b>Perbedaan :</b> Penelitian oleh Fika Aurelia Febriani, Abdul Haeba Ramli, Heru Kreshna</p>			

	Reza dilakukan pada staff non-akademik di Universitas yang berlokasi di Jakarta Barat, sedangkan penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. POS Indonesia di Mojokerto			
6	Yuliana Maria Fransiska, Evi Kurniasari Purwaningrum, Yoga Achmad Ramadhan, Meyritha Trifina Sari (2020)  Pengaruh Modal Psikologis Terhadap Keterikatan Kerja Pada Karyawan Di Pt. Grand Mandiri Utama	X: Modal Psikologis  Y: Keterikatan Kerja	Regresi linier sederhana	1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa modal psikologis tidak signifikan terhadap keterikatan kerja.
	<p><b>Persamaan :</b> Variabel X yang digunakan oleh Yuliana Maria Fransiska dkk sama dengan variabel yang digunakan di penelitian ini</p> <p><b>Perbedaan :</b> Penelitian oleh Yuliana Maria Fransiska dkk dilakukan pada Pt Grand Mandiri Utama, sedangkan penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. POS Indonesia di Mojokerto</p>			
7	Scholastica Silvia Krisman Ovinda, Sahat Saragih, Yanto Prasetyo (2024)  Psychological Capital dengan Kinerja Karyawan Di Info Service Center	X :Psychological Capital (Modal Psikologis)  Y :Kinerja Karyawan	metode kuantitatif korelasional	1. Dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara <i>psychological capital</i> (modal psikologis) dengan kinerja karyawan
	<p><b>Persamaan :</b> Variabel X dan Y yang digunakan oleh Scholastica Silvia Krisman Ovinda, Sahat Saragih, Yanto Prasetyo sama dengan variabel yang digunakan di penelitian ini</p> <p><b>Perbedaan :</b> Penelitian oleh Scholastica Silvia Krisman Ovinda, Sahat Saragih, Yanto Prasetyo dilakukan pada Info Service Center, sedangkan penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. POS Indonesia di Mojokerto</p>			
8	Yudi Muliawan, Badia Perizade, Afriyadi Cahyadi (2017)  Pengaruh Keterikatan Kerja (Employee Engagement) Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Badja Baru Palembang	X :Keterikatan Kerja  Y :Kinerja Karyawan	Regresi linier sederhana	1. Keterikatan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

**Persamaan :** Variabel Y dan Z3 yang digunakan oleh Yudi Muliawan, Badia Perizade, Afriyadi Cahyadi sama dengan variabel yang digunakan di penelitian ini  
**Perbedaan :** Penelitian oleh Yudi Muliawan, Badia Perizade, Afriyadi Cahyadi dilakukan pada Pt Badja Baru Palembang, sedangkan penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. POS Indonesia di Mojokerto

## 3.2 Landasan Teori

### 3.2.1 Kinerja Karyawan

#### 3.2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja atau prestasi kerja karyawan yang telah mencapai target dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, dimana ketika karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja perusahaan atau organisasi sehingga dapat menunjukkan tingkat kinerja perusahaan/organisasi dalam mencapai tujuan, visi, dan misi perusahaan/organisasi. Kinerja juga mengacu terhadap prestasi karyawan yang diukur berdasarkan atau kriteria yang telah ditetapkan.

Koopmans (2014), mendefinisikan kinerja sebagai pola perilaku dan tindakan dari para karyawan yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja ini lebih menekankan pada pola perilaku dan tindakan karyawan dibandingkan dengan hasil dari perilaku itu sendiri. Hal ini berisi perilaku yang berada dibawah kontrol dari individu itu sendiri, kecuali perilaku tersebut dipengaruhi oleh lingkungannya. Kinerja karyawan di perusahaan merupakan hasil dan proses yang di peroleh oleh karyawan dalam periode tertentu.

#### 3.2.1.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Sriwidodo & Haryanto (2010), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

#### A. Faktor Individual

##### 1. Kemampuan

Kemampuan adalah bakat seseorang untuk melakukan tugas fisik dan mental

##### 2. Minat

Minat sebagai kumpulan kesukaan dan ketidaksukaan atau dengan kata lain minat adalah suatu hal yang mengaruh kepada aktivitas yang disukai, tidak disukai, dan dihindari yang merupakan refleksi atas kepuasan individu.

#### B. Faktor Organisasional

##### 1. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu proses pengarahan dan pemberian pengaturan kepada kegiatan kegiatan dari sebuah anggota yang saling berhubungan tugasnya.

##### 2. Iklim Organisasi

Lingkungan internal organisasi yang konsisten yang dialami oleh anggota organisasi, memengaruhi perilaku karyawan, dan dapat digambarkan dalam satu set atribut atau sifat organisasi.

#### C. Faktor Psikologis

##### 1. Motivasi

Motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan pegawai mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

### 3.2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Koopmans *et al.*, (2014), ada tiga indikator yang dapat digunakan untuk menentukan kinerja karyawan:

1. Kinerja Tugas (*Task Performance*), berkaitan dengan perilaku karyawan yang ditunjukkan dengan penyelesaian tugas yang sesuai dengan rencana, tepat waktu, dan optimal.
2. Kinerja Kontekstual (*Contextual Performance*), berhubungan dengan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari tujuan yang harus dicapai, profesionalitas karyawan di tempat kerja.
3. Perilaku Kerja Kontraproduktif (*Counterproductive Work Behavior*), perilaku kerja kontraproduktif didefinisikan sebagai seberapa produktif seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dengan efisien.

## 3.2.2 Modal Psikologis

### 3.2.2.1 Pengertian Modal Psikologis

*Positive Organizational Behaviour* (POB) adalah asal dari *psychology capital*. POB dijelaskan sebagai penggunaan dan kajian “kekuatan dan kapasitas psikologis positif manusia”, yang bisa dikelola dan dirancang untuk meningkatkan kinerja karyawan di tempat kerja (Luthans dkk., 2007). Menurut Luthans dkk. (2007), konsep-konsep positif seperti keyakinan diri, harapan, optimisme, dan ketangguhan dianggap sebagai aset psikologis yang sangat penting dalam menentukan kesuksesan individu di lingkungan kerja. Menggabungkan keempat elemen ini menjadi tujuan karena masing-masing memberikan sumber daya psikologis yang memungkinkan seseorang untuk tampil lebih baik pada tingkat yang lebih tinggi daripada hanya menggunakan salah satunya saja.

Menurut Luthans et al. (2007), modal psikologis merujuk pada kondisi psikologis di mana individu menunjukkan ciri-ciri positif seperti kepercayaan diri dalam mengambil dan menghadapi tantangan untuk mengerjakan pekerjaan yang sulit (*self-efficacy*), memiliki pandangan positif terhadap pencapaian kesuksesan baik saat ini maupun di masa yang akan datang (*optimism*), ketekunan dalam mencapai tujuan dan kemampuan untuk menyesuaikan tujuan demi mencapai keberhasilan (*hope*), serta kemampuan untuk bertahan dan pulih dari situasi yang sulit demi mencapai kesuksesan (*resilience*).

Menurut Schaufeli (2006), modal psikologis mengacu pada aspek-aspek psikologis individu yang terkait dengan perasaan positif dan kemampuan untuk mengontrol, memanipulasi, serta berpengaruh pada

lingkungan sesuai dengan keinginan dan kapabilitas karyawan. Ini dicirikan oleh faktor-faktor seperti kepercayaan diri, optimisme, harapan, dan ketahanan.

#### 3.2.2.2. Faktor yang mempengaruhi Modal Psikologis

faktor yang dapat mempengaruhi modal psikologis seseorang menurut (Guangyi & Shanshan, 2016) yaitu :

1. karakteristik individu

karakteristik individu meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan dan kepribadian.

2. faktor organisasi

iklim organisasi, karakteristik pekerjaan dan gaya kepemimpinan. Iklim organisasi ada kaitannya dengan dukungan organisasi, artinya jika suatu organisasi tersebut saling mendukung, maka akan tercipta iklim organisasi yang baik.

3. faktor sosial budaya dan lingkungan

Faktor sosial budaya dan lingkungan mencakup pendapatan perkapita, hubungan interpersonal yang baik, dan keharmonisan hubungan dengan keluarga dan lingkungan

#### 3.2.2.2 Dimensi Modal Psikologis

Terdapat empat dimensi yang menyusun modal psikologis menurut Luthans, Youssef, & Avolio (2007), yaitu:

1. Efikasi Diri

Luthans et al. (2007) menguraikan efikasi diri diartikan

sebagai kepercayaan seseorang terhadap dirinya sendiri terhadap kemampuan mereka untuk menggerakkan motivasi, sumber daya kognitif, serta mengambil tindakan yang diperlukan untuk berhasil menyelesaikan tugas dalam situasi tertentu. Orang dengan tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung mempunyai dua karakter berikut: mereka memiliki tujuan yang kuat bagi diri mereka sendiri dan secara penuh sadar mengerjakan tugas yang mereka hadapi.

## 2. Harapan

Menurut Luthans et al. (2007), harapan adalah dorongan seseorang agar mencapai tujuan tertentu dan keyakinan bahwa individu tersebut memiliki tanggung jawab pribadi terhadap pencapaian tujuan tersebut. Mereka juga memiliki kemampuan untuk mencari cara lain untuk mencapai tujuannya ketika ada hambatan.

## 3. Optimisme

Dikenal karena kefleksibelan dan realisme yang tinggi. Optimisme menggambarkan keyakinan seseorang pada kemungkinan hal-hal baik di masa depan, sementara pesimisme mengacu pada kecenderungan untuk meramalkan hal-hal buruk. Pemahamannya tentang modal psikologi cukup luas.

## 4. Resiliensi

Sebagian orang juga menyebutnya *bouncing back and beyond* (bangkit kembali dan lewati). Resiliensi tidak hanya berarti kemampuan untuk tetap teguh dan menjadi lebih baik setelah hal buruk atau kesulitan terjadi. Gaya kepemimpinan orang yang berkuasa terhadap dirinya adalah suatu komponen yang mempengaruhi kualitas resiliensi seseorang.

### **3.2.3 Keterikatan Kerja**

#### **3.2.3.1 Pengertian Keterikatan Kerja**

Menurut Schaufeli et al. (2006), keterikatan adalah pandangan positif dan memuaskan terkait pekerjaan, yang ditandai dengan kekuatan, dedikasi, dan penghayatan. Sebaliknya, Schaufeli et al. (2006) menggambarkan keterikatan kerja sebagai kondisi efektif-motivasional positif yang berkaitan dengan kesejahteraan dalam pekerjaan, yang terlihat dari semangat, dedikasi, dan penghayatan. Luthans (Putri, 2014) menjelaskan keterikatan sebagai sikap yang menandakan kesetiaan karyawan terhadap organisasi mereka. Ini juga merupakan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi menunjukkan komitmen mereka terhadap organisasi untuk mencapai kesuksesan dan kesejahteraan. Meskipun istilah keterikatan kerja pada dasarnya merujuk pada jenis keterikatan atau keterikatan yang dimiliki oleh karyawan, istilah "keterikatan kerja" dianggap lebih khusus (Schaufeli & Bakker, 2010). Keterikatan kerja (*work engagement*) mengacu pada hubungan antara karyawan dengan pekerjaan, sementara keterikatan karyawan (*employee*

*engagement*) mengacu pada hubungan antar karyawan organisasi (Schaufali & Bakker, 2010).

### 3.2.3.2 Faktor yang mempengaruhi Keterikatan Kerja

Faktor-faktor eksternal dan internal dapat memengaruhi keterikatan kerja menurut Bakker & Demerouti (2008) :

#### a. Faktor internal

##### 1. *Job demands* (tuntutan pekerjaan)

Schaufeli dan Bakker menjelaskan bahwa *Job demands* sebagai tuntutan pekerjaan dari aspek fisik, psikologis, dan lingkungan kerja yang menuntut untuk mengeluarkan usaha dalam bentuk fisik ataupun psikologis dari karyawan

##### 2. *Job resources* (sumber daya kerja)

*Job resources* didefinisikan sebagai usaha fisik, psikologis, sosial, dan organisasional untuk mengurangi tuntutan kerja, meningkatkan kemampuan pribadi, dan berusaha mencapai tujuan. Sumber daya kerja juga merupakan penahan hubungan antara tuntutan kerja dan kelelahan. Jika tidak diimbangi dengan sumber daya kerja, tuntutan kerja dapat menyebabkan kelelahan karyawan.

##### 3. *Salience of job resources* (pentingnya sumber daya pekerjaan)

mengacu pada seberapa pentingnya karyawan menggunakan sumber daya pekerjaan mereka ketika tuntutan pekerjaan yang tinggi.

#### b. Faktor internal mencakup tentang personal resources (sumber daya

pribadi), dikaitkan dengan evaluasi diri yang positif yang berpengaruh pada ketahanan mental individu serta mengacu pada pola kecerdasan emosional individu.

### 3.2.3.3 Dimensi Keterikatan Kerja

Terdapat tiga dimensi yang menyusun keterikatan kerja menurut Schaufeli, Bakker, dan Salanova (2006), yaitu:

1. *Vigor* (Semangat)

Melibatkan ketahanan mental dan energi yang tinggi saat bekerja. Menurut Schaufeli et al. (2006), *Vigor* merupakan ukuran dari semangat yang ditunjukkan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini tercermin dari tingginya stamina dan energi yang dipertahankan saat bekerja, keinginan yang kuat untuk melakukan pekerjaan dengan tekun, serta ketabahan dalam menghadapi tantangan yang muncul.

2. *Dedication* (Dedikasi)

*Dedication* menggambarkan seberapa terlibat seseorang dalam pekerjaan mereka, serta mengalami tantangan dan rasa penuh makna, semangat, dan kebanggaan. Menurut Schaufeli et al. (2006), dedikasi termasuk meluangkan waktu dan tenaga yang sangat besar bagi pekerjaan, menjadikan rasa makna yang penuh, antusiasme yang ditunjukkan dengan menunjukkan ketertarikan dan bangga terhadap pekerjaan yang dilakukan, dan merasa tertantang dengan pekerjaannya.

### 3. *Absorption* (Keasyikan)

*Absorption* merujuk pada keadaan di mana seseorang tetap fokus dan serius dalam pekerjaannya, menemukan kepuasan dalam melakukan tugas sehingga waktu pun terasa berlalu dengan cepat, membuat sulit untuk beralih dari pekerjaan dan melupakan hal-hal lain. Tingkat keterikatan yang tinggi menunjukkan kebahagiaan seseorang dalam bekerja dan kemampuan mereka untuk sepenuhnya tenggelam dalam pekerjaan, sehingga waktu terasa cepat berlalu saat bekerja.

## **3.3 Hubungan Antar Variabel**

### 3.3.2 Hubungan antara Modal Psikologis dan Kinerja Karyawan

Ada banyak faktor yang mempengaruhi modal psikologis menurut (Guangyi & Shanshan) salah satunya adalah faktor kinerja. Keberadaan modal psikologis dapat dianggap sebagai investasi awal yang dapat dievaluasi, ditingkatkan, dan dimaksimalkan guna meningkatkan kinerja. Kehadiran modal psikologis yang positif pada individu dapat memberikan manfaat yang signifikan dalam pencapaian dan peningkatan tujuan organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Scholastica Silvia Krisman Ovinda, Sahat Saragih, Yanto Prasetyo (2024) ditemukan bahwa modal psikologis memiliki dampak terhadap kinerja karyawan. Ketika

seorang karyawan memiliki modal psikologis yang baik, mereka cenderung melaksanakan tugas mereka dengan baik dan jujur.

### 3.3.3 Hubungan Antara Keterikatan Kerja Dan Kinerja Karyawan

Ada banyak faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja menurut (Bakker & Demerouti) salah satunya faktor kinerja karyawan. Keterikatan kerja, yang mencakup perasaan signifikan, kepercayaan, dan kesiapan, menandakan tingkat yang baik, menunjukkan bahwa karyawan telah mengenali dan siap untuk menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwasannya keterikatan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun demikian, dimensi perasaan aman mendapatkan respons terendah dibandingkan dengan dimensi lain seperti perasaan berarti dan perasaan ketersediaan. Ini menunjukkan bahwa perasaan aman mungkin memerlukan perhatian lebih lanjut. Hubungan yang signifikan antara kinerja karyawan dan keterikatan kerja juga teridentifikasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Chellsa Afridhamita, Suryono Efendi (2020) bahwa adanya keterikatan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hasil berbeda didapatkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Yudi Muliawan, Badia Perizade, Afriyadi Cahyadi (2017) bahwa keterikatan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa terlibat dalam pekerjaannya, mereka cenderung melaksanakan tugas mereka dengan lebih baik. Keterlibatan yang positif ini menciptakan hubungan yang erat antara

keterlibatan kerja dan kinerja karyawan. Sebagai akibatnya, kinerja mereka akan meningkat, memberikan manfaat yang signifikan bagi keseluruhan organisasi di tempat kerja mereka.

#### 3.3.4 Hubungan antara Modal Psikologis dan Keterikatan Kerja

Ada banyak faktor yang mempengaruhi modal psikologis dan keterikatan kerja menurut (Guangyi & Shanshan) salah satunya faktor keterikatan kerja. Ketika karyawan menyadari bagaimana sumber daya psikologis mereka mempengaruhi keterikatan kerja mereka, penekanan pada sumber daya psikologis meningkat. Keterikatan kerja mengacu pada semangat, dedikasi dan penyerapan karyawan.

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh Jieping Xu (2023) bahwa modal psikologis berpengaruh terhadap keterikatan kerja, namun hasil berbeda di dapatkan oleh penelitian Yuliana Maria Fransiska dkk (2020) bahwa modal psikologis tidak berpengaruh terhadap kinerja keterikatan kerja. Keterikatan kerja yang optimal dimungkinkan ketika karyawan memiliki sumber daya psikologis yang lebih baik seperti harapan, kemandirian, ketahanan dan optimisme. Karena modal psikologis merupakan sumber daya pribadi yang membantu karyawan untuk tetap terlibat dalam pekerjaan mereka, maka modal psikologis dalam penelitian ini diukur sebagai faktor motivasi karyawan untuk keterlibatan kerja.

#### 3.3.5 Hubungan antara Modal Psikologis terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Keterikatan Kerja

Ada banyak faktor yang mempengaruhi modal psikologis terhadap kinerja karyawan yang dimediasi keterikatan kerja menurut (Sriwidodo & Haryanto) salah satunya adalah faktor keterikatan kerja. Keberadaan pegawai menjadi salah satu poin penting dalam jalannya suatu organisasi birokrasi. Berbagai pekerjaan operasional maupun manajerial akan terasa lebih ringan dengan adanya dukungan dari para pegawai yang mempunyai modal psikologi yang tinggi. Semakin tinggi modal psikologi pegawai akan berdampak semakin tinggi kinerja pegawai tersebut.

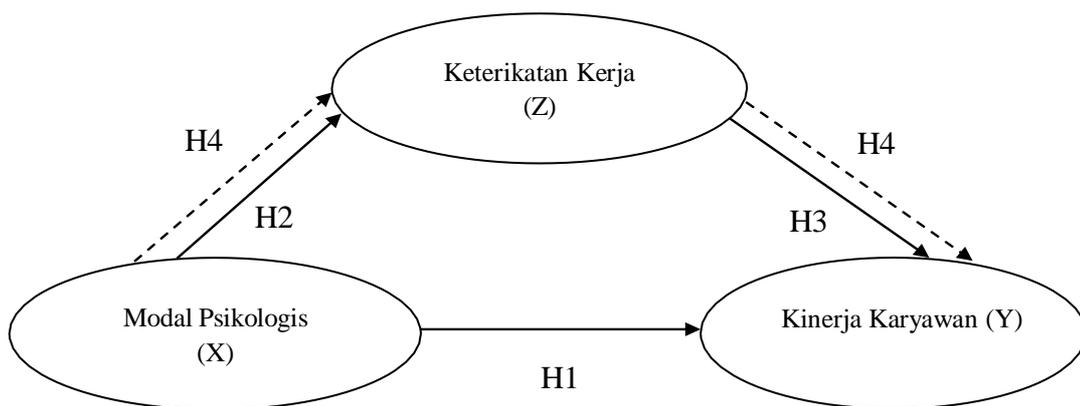
Hasil dari penelitian yang dilakukan Adella Saputri (2021) menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kinerja dan modal psikologi terhadap keterikatan kerja. Karena modal psikologis merupakan sumber daya pribadi yang membantu karyawan untuk tetap terlibat dalam pekerjaan mereka, maka modal psikologis dalam penelitian ini diukur sebagai faktor motivasi karyawan untuk keterlibatan kerja.

### **3.4 Kerangka Konseptual**

Sugiyono (2019) menjelaskan bahwasannya kerangka konseptual secara teoritis menghubungkan variabel dalam penelitian, yaitu variabel terikat dengan variabel bebas yang diamati dan diukur selama proses penelitian. Salah satu langkah awal dalam melakukan penelitian adalah pembuatan kerangka konseptual. Kerangka konseptual dibuat untuk menjelaskan makna kata-kata yang ditemukan dalam teori, yang dapat menghasilkan interpretasi yang beragam. Oleh karena itu, kerangka konseptual dapat menghasilkan pemahaman yang berbeda dari yang dimaksudkan oleh peneliti.

Kinerja karyawan ialah hasil kerja yang dikerjakan oleh karyawan dalam hal kualitas maupun kuantitas yang telah diselesaikan dalam periode waktu tertentu. Dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan tidak hanya mengandalkan kemampuan saja. Adanya modal psikologis dalam pekerjaan juga dapat mempengaruhi hasil kinerja karyawan.

Berdasarkan dari uraian yang telah dijabarkan sebelumnya, maka terdapat kerangka berpikir yang nantinya dapat memudahkan pemahaman terkait hubungan antar variabel yang meliputi modal psikologis (X), kinerja karyawan (Y) dan keterlibatan kerja sebagai variabel mediasi (Z) sebagai berikut :



**Gambar 2. 1 Kerangka konseptual**

### 3.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, dapat ditarik hipotesis yang masih menjadi dugaan sementara terhadap suatu rumusan masalah pada penelitian sebagai berikut :

- H1** : Diduga terdapat pengaruh antara (X) Modal Psikologis terhadap (Y) Kinerja Karyawan.
- H2** : Diduga terdapat pengaruh antara (X) Modal Psikologis terhadap (Z) Keterikatan Kerja.
- H3** : Diduga terdapat pengaruh antara (Z) Keterikatan Kerja terhadap (Y) Kinerja Karyawan.
- H4** : Diduga (Z) Keterikatan Kerja memediasi hubungan antara (X) Modal Psikologis terhadap (Y) Kinerja Karyawan.