

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Abad ke-21 ini disebut juga abad digital, dimana teknologi berkembang dengan pesat. Dengan kemajuan teknologi tersebut, komunikasi dan akses informasi bukan lagi menjadi hal yang sulit. Kemajuan-kemajuan ini telah mempersatukan negara-negara ke dalam suatu sistem ekonomi yang bersifat global. Kondisi perekonomian yang bersifat global menuntut perusahaan untuk mampu bersaing dengan perusahaan lain.¹

Penyesuaian perusahaan dalam menghadapi kondisi global tersebut tentu tidak terlepas dari kesiapan perusahaan dalam menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi atau perusahaan, karena performa organisasi atau perusahaan tentunya dipengaruhi oleh performa dari manusia, di samping sumber daya yang lain seperti uang, materi, dan informasi. Maka dari itu, sumber daya manusia yang berkualitas perlu dikelola secara efektif dengan mengembangkan talenta, potensi, dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Hal itu bertujuan agar karyawan mampu memberikan kontribusi

¹ Yohanes Deddy, Kartika S. Sitorus, & Kartika C. Kirana, "Pengaruh Psychological Capital terhadap Komitmen Organisasi", *Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi*, 1 (2014), 24-25

yang baik bagi perusahaan dalam menghadapi persaingan dengan perusahaan lain.²

Oleh karena itu tantangan utama saat ini dan masa mendatang adalah meningkatkan daya saing dan keunggulan kompetitif di berbagai sektor. Perlu adanya kesadaran terkait persaingan tersebut, dengan demikian maka kesadaran akan upaya peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia akan mendapat perhatian serius, karena merupakan aset terpenting dalam kaitannya dengan globalisasi supaya tetap bisa bersaing. Beberapa sektor terkait kesehatan menjadi salah satu topik yang menarik. Pelayanan keperawatan merupakan sektor pelayanan jasa yang harus mengikuti perkembangan global, seperti hal diungkapkan dalam pembukaan pedoman standar kompetensi perawat sebagai berikut

Pelayanan keperawatan merupakan sektor pelayanan jasa yang harus mengikuti perkembangan global. Era globalisasi dalam lingkup perdagangan bebas antar negara, membawa dampak ganda, di satu sisi membuka kesempatan kerjasama yang seluas-luasnya disisi lain membawa dampak pesaing yang cukup ketat. Oleh karena itu tantangan utama saat ini dan masa mendatang adalah meningkatkan daya saing dan keunggulan kompetitif di sektor keperawatan.³

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan pasal 2 berbunyi, Praktik Keperawatan berasaskan: perikemanusiaan; nilai ilmiah; etika dan profesionalitas; manfaat; keadilan; perlindungan; dan kesehatan dan keselamatan klien.⁴ Perawat

² Ibid.

³ Standar Kompetensi Perawat Indonesia- DiPublikasi Oleh Bidang Organisasi PP-PPNI melalui; <http://www.inna-ppni.or.id>

⁴ "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan pasal 2 praktik keperawatan", www.Inna-ppni.or.org, diakses tanggal 08 Januari 2015

merupakan jenis profesi yang termasuk dalam profesi yang terkait dengan pelayanan publik dalam halnya kesehatan, pada era globalisasi ini profesi pelayanan publik yang berkaitan dengan kesehatan seperti halnya perawat harus memiliki kompetensi yang terjamin. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perawat harus memiliki kinerja yang tinggi supaya bisa tetap bersaing.

Kinerja yang tinggi akan membuat para pekerja sektor pelayanan publik seperti halnya perawat bisa tetap bersaing meski globalisasi terjadi dewasa ini, khususnya perawat Indonesia. Dalam upaya meningkatkan kinerja supaya tetap bisa bersaing di era globalisasi, banyak hal yang akan menjadi perhatian diantaranya adalah faktor eksternal, faktor internal karyawan, faktor internal organisasi, faktor eksternal organisasi.⁵

Faktor-faktor tersebut jika bersinergi akan membentuk atau menghasilkan sebuah kinerja. Dari beberapa faktor hanya beberapa saja yang mungkin dapat di kendalikan diantaranya adalah faktor internal karyawan dan faktor internal organisasi. Dengan demikian secara garis besar kinerja juga dibagi menjadi dua diantaranya adalah kinerja individu atau kaitannya dengan karyawan yang pada ulasan ini adalah perawat dan kinerja pada perusahaan atau organisasi itu sendiri.

Seperti halnya paragraf sebelumnya dari dua sistem kinerja yang lebih menjadi inti dari semuanya adalah kinerja individu, karena kinerja individu ini juga memiliki peran penting dalam pengangkatan kinerja

⁵ Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian* (Jakarta: Salemba Empat, 2009), 7-8

perusahaan atau organisasi. Oleh sebab itu fokus utama dari tulisan ini adalah kinerja individu. Seperti yang disebut diatas kinerja individu dimunculkan oleh faktor internal individu tersebut. Selain faktor eksternal, diantaranya adalah faktor-faktor psikologis. Seorang perawat harus memiliki kondisi psikologis yang positif untuk dapat selalu memberikan kinerja yang optimal. kondisi psikologi yang positif akan memberikan dampak pada organisasi sehingga organisasi juga mendapat efek positif, kondisi ini juga sering dikenal dengan POB atau *Positive Organizational Behavior*. Termasuk didalamnya adalah Konsep modal psikologi atau *psychological capital*, yang sering disebut konsep baru dalam ilmu psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi karena hasil dari penelitian mengenai konsep modal psikologi atau *psychological capital* baru dipublikasikan dalam sebuah buku pada tahun 2007 dengan judul "*PSYCHOLOGICAL CAPITAL: Developing the Human Competitive Edge*". Dari hasil penelitian yang diwujudkan menjadi sebuah buku tersebut modal psikologis pada hari ini sering digunakan untuk penelitian-penelitian, adapun pengertian modal psikologi atau *psychological capital* menurut Peterson dkk yang mengacu pada pendapat dari Luthans, Yousef dan Avolio adalah pernyataan psikologis individu yang dikarakteristikan oleh 4 hal, yaitu memiliki kepercayaan diri yang tinggi dalam menghadapi tantangan (*confident/self efficacy*), memiliki kondisi atau motivasi positif akan tercapainya kesuksesan (*hope*), memiliki atribusi positif (*optimism*) yang tinggi akan tercapainya kesuksesan baik saat ini

ataupun di masa mendatang (*optimism*), serta memiliki psikologis positif yang dapat mendorong seseorang akan bangkit dari kegagalan maupun tambahan tugas yang diberikan (*resilience*).⁶

Dengan paparan ulasan diatas mengenai kinerja dan modal psikologi (*psychological capital*) dimungkinkan memiliki hubungan yang positif, dikarenakan faktor kinerja juga salah satu pemicu berasal dari faktor dalam individu tersebut oleh karena itu sangat dimungkinkan modal psikologi (*psychological capital*) dapat memberikan pengaruh terhadap terbentuknya kinerja yang maksimal. Sehingga dapat diasumsikan bahwa modal psikologi (*psychological capital*) memiliki hubungan yang positif pada kinerja perawat.

Penelitian ini bermaksud untuk menguji adanya korelasi positif antara tingkat Hubungan antara Modal Psikologi (*Psychological Capital*) dengan Kinerja (*Job Performance*) Perawat Rumah Sakit Surya Melati Kediri. dikarenakan mengacu terhadap isu globalisasi yang menuntut persaingan yang sangat ketat diberbagai sektor diantaranya sektor kesehatan dimana pelayanan kesehatan yang dilakukan harus mencapai kemaksimalan.

Dalam wawancara tidak terstruktur yang dilakukan peneliti terhadap staf SDM Rumah Sakit Surya Melati, menjelaskan bahwa rumah sakit ini merupakan rumah sakit yang berkembang, berbeda dengan rumah

⁶ Nurtjahja Moegni & Jovi Sulistiawan, "PENGARUH TERHADAP : EFEK MODERASI PSYCHOLOGICAL CAPITAL INNOVATIVE WORK BEHAVIORS PERCIEVED PROCEDURAL FAIRNESS", *Majalah Ekonomi*, Tahun XXII, (2 Agustus 2012). 126

sakit yang maju dimana kemungkinan besar jika dikaitkan dengan kinerja sudah hampir pasti memiliki kinerja yang baik. Hal tersebut dalam rumah sakit maju dicapai dengan bantuan alat yang memadai, seperti halnya diungkapkan diparagraf sebelumnya faktor yang mempengaruhi kinerja berasal dari faktor dalam individu dan di luar individu.

Berbeda halnya dengan rumah sakit berkembang, ketersediaan alat tidak selengkap pada rumah sakit maju, sehingga untuk tetap bersaing faktor dalam individu yang memiliki peran penting untuk tetap menunjukkan pelayanan yang baik. Faktor dalam atau internal individu memang dimiliki semua individu, baik yang bekerja pada rumah sakit maju ataupun rumah sakit yang berkembang akan tetapi prosentase keterlibatannya yang paling besar pada rumah sakit yang memiliki tipologi berkembang dengan alasan yang tersebut diatas.

Faktor dalam individu atau internal individu banyak sekali macamnya diantaranya adalah modal psikologi (*psychological capital*) yang di dalamnya terdapat *self efficacy, hope, optimism, resilience*. Menurut Luthans, Avolio, Avey, & Norman, hal-hal tersebut di atas merupakan kapasitas psikologis positif yang dimiliki setiap orang dan dapat dikembangkan, yang dikenal dengan istilah *psychological capital*.⁷ Jadi semua individu memiliki yang dikenal dengan istilah modal psikologi atau *Psychological capital*. jadi penelitian ini selain ingin menguji hubungan antara modal psikologi (*psychological capital*) dengan kinerja -

⁷ Yohanes Deddy, Kartika S. Sitorus, & Kartika C. Kirana, "Pengaruh Psychological Capital terhadap Komitmen Organisasi", 26

(*job performance*) perawat RSUM. Surya Melati juga ingin mengetahui tingkat kinerja (*job performance*) serta tingkat modal psikologi (*psychological capital*) perawat RSUM. Surya Melati Kediri.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar Modal Psikologi (*Psychological Capital*) Perawat RSUM. Surya Melati Kediri?
2. Seberapa besar Kinerja (*Job Performance*) Perawat RSUM. Surya Melati Kediri?
3. Apakah ada hubungan positif antara Modal Psikologi (*Psychological Capital*) dengan Kinerja (*Job Performance*) perawat RSUM. Surya Melati Kediri?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui seberapa besar modal psikologi (*psychological capital*) perawat RSUM. Surya Melati Kediri
2. Mengetahui seberapa besar kinerja (*job performance*) perawat RSUM. Surya Melati Kediri
3. Mengetahui hubungan positif antara modal psikologi (*psychological capital*) dengan kinerja (*job performance*) perawat RSUM. Surya Melati Kediri

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

- a. Mengembangkan kajian keilmuan Psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi.
- b. Hasil penelitian ini berguna untuk memberikan masukan secara ilmiah untuk memperkaya khasanah kepustakaan Psikologi Islam STAIN Kediri

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi peneliti selanjutnya dapat digunakan sebagai masukan, acuan dan rujukan dalam melaksanakan penelitian selanjutnya.
- b. Hasil penelitian ini berguna sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan atau Instansi dalam evaluasi kinerja dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia.

E. Kajian Pustaka

Dari penelusuran penulis tidak menemukan penelitian yang mengkaji Hubungan Modal Psikologi (*Psychologi Capital*) dengan Kinerja (*Job Performance*) Perawat Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Surya Melati Kediri. Adapun kajian – kajian yang pernah dilakukan, buku-buku, atau tulisan-tulisan yang berkaitan dengan masalah yang serupa dengan yang diteliti pada proposal ini :

1. Aldia Thirzady Hedissa, Iman suhirman dan Andi Supandi (2012).

Penelitian yang dilakukan Aldia Thirzady Hedissa, Iman sukhirman dan Andi Supandi berjudul *Hubungan Psychological Capital Dengan Kepuasan Kerja Pada Anggota Polri Yang sedang Mengikuti Pendidikan di Perguruan Tinggi Ilmu Kepolisian (PTIK)*. Pada penelitian ini terdapat kolerasi yang positif atau signifikan antara Psikologi Capital (PsyCap) dengan Kepuasan kerja pada anggota Polri yang sedang mengikuti di PTK.⁸

Penelitian tersebut diatas menguji kolerasi antara Psikologi Capital (PsyCap) dengan Kepuasan kerja pada anggota Polri yang sedang mengikuti di PTK dimana variabel Psikologi Capital (PsyCap) dikolerasikan dengan Kepuasan kerja, apabila didefinisikan, kepuasan kerja menurut jurnal ini adalah sebagai keadaan dimana seorang pekerja memiliki perasaan positif dan menyenangkan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Penelitian tersebut variabel x dan y memiliki kesamaan yaitu faktor internal individu. Pada jurnal tersebut lebih mengutamakan ke keadaan internal individu dari pada sebuah hasil (eksternal individu) seperti halnya kinerja (*job performance*) yang akan diungkap pada penelitian yang berjudul Hubungan Modal Psikologi (*Psychologi Capital*) dengan Kinerja (*Job Performance*) Perawat Rumah Sakit Surya Melati Kediri tahun 2015.

⁸ Aldia Thirzady Hedissa, *Hubungan Psychological Capital Dengan Kepuasan Kerja Pada Anggota Polri Yang sedang Mengikuti Pendidikan di Perguruan Tinggi Ilmu Kepolisian (PTIK)*, (Jurnal UI, 2012). 6.

2. Nenny Anggraeni

Penelitian yang dilakukan Nenny Anggraeni berjudul *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia*. Pada penelitian ini terdapat pengaruh yang positif dan signifikan. Hal ini dapat dipahami bahwa semakin besar kemampuan dan motivasi maka akan semakin positif kinerja pegawai sekolah tinggi seni indonesia (STSI) Bandung.⁹

Pada penelitian jurnal yang berjudul "*Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia*." Hampir memiliki kesamaan dengan judul penelitian pada penelitian ini. Jika pada judul penelitian pada jurnal tersebut Variabel Kinerja (*Job Performance*) dipengaruhi oleh variabel motivasi, sedangkan pada penelitian yang dilakukan peneliti kali ini variabel Kinerja (*Job Performance*) dikolerasikan dengan Modal Psikologi (*PsyCap*), dimana peneliti belum mendapatkan penelitian yang serupa yang diangkat oleh peneliti

3. Nurtjahja Moegni & Jovi Sulistiawan

Penelitian yang dilakukan Nurtjahja Moegni & Jovi Sulistiawan berjudul, "*Pengaruh Terhadap : Efek Moderasi Psychological Capital Innovative Work Behaviors Percieved*

⁹ Nenny Anggraeni, *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia*, (Jurnal STSI). 71

Procedural Fairness”, penelitian ini Berdasarkan analisis regresi maka dapat diketahui hasil dari penelitian ini yaitu tidak ada pengaruh yang signifikan dari modal psikologis pada perilaku kerja yang inovatif. Penelitian ini berasumsi bahwa pegawai Universitas Airlangga yang memiliki modal psikologis akan memiliki perilaku kerja yang inovatif pula, mengingat mereka memiliki harapan, percaya diri, tahan banting, dan penuh optimisme. Namun, berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh antara modal psikologis yang terdiri dari Harapan, percaya diri, tahan banting serta optimism.

Hal tersebut cukup menarik mengingat berdasarkan penelitian sebelumnya disebutkan bahwa modal psikologis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kerja yang inovatif. Tidak ada pengaruh yang signifikan ini disebabkan bahwa sebagian besar responden memiliki status sebagai pegawai negeri sipil (PNS) yang belum begitu menghargai adanya perilaku yang inovatif.¹⁰

Penelitian pada jurnal tersebut menemukan hasil penelitian yang berbeda dari penelitian sebelumnya yang dimana Modal Psikologi (*PsyCap*) memiliki hubungan yang positif. Diasumsikan bahwa hasil tersebut bisa tidak sama dengan penelitian sebelumnya dikarenakan penelitian pada jurnal tersebut responden diambil pada

¹⁰ Nurtjahja Moegni & Jovi Sulistiawan, "Pengaruh Terhadap : Efek Moderasi Psychological Capital Innovative. 132

instansi yang memiliki status Negeri dan pegawainya memiliki status PNS (Pegawai Negeri Sipil) yang dianggap peneliti cenderung memiliki karakteristik kaku dan menunggu perintah, namun berbeda jika penelitian yang dilakukan peneliti kali ini dilaksanakan di instansi yang berstatus swasta dan instansi yang berkembang. Dan peneliti mengasumsikan akan terjadi hubungan yang positif antara Modal Psikologis dan Kinerja (Job Performance), meskipun inovasi merupakan bagian dari kinerja atau (*job Performance*) yang telah di uji melalui penelitian dan tidak memiliki hubungan yang positif dengan variabel Modal Psikologi (*PsyCap*).

4. Rullyta Indrianti & Cholichul Hadi

Penelitian yang dilakukan Rullyta Indrianti & Cholichul Hadi berjudul "*Hubungan Antara Modal Psikologis Dengan Keterikatan Kerja Pada Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya*", penelitian ini dinyatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara modal psikologis dengan keterikatan kerja pada perawat di instalasi rawat inap RSJ Menur Surabaya.¹¹

Penelitian pada jurnal diatas membuktikan tidak adanya hubungan yang signifikan antara modal psikologis dan keterikatan kerja. Penelitian yang dilakukan pada jurnal diatas, dalam

¹¹ Rullyta Indrianti & Cholichul Hadi, "*Hubungan Antara Modal Psikologis Dengan Keterikatan Kerja Pada Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya*", *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi fakultas psikologi UNAIR*, 3 (Desember 2012), 123

pengumpulan data menggunakan skala yang disusun oleh peneliti sendiri, baik skala modal psikologis dan skala keterikatan kerja. Pada penelitian kali ini peneli menggunakan skala PCQ (Psychological Capital Questioner) yang sudah disusun oleh Luthan dkk ysnng diadaptasi ke bahasa Indonesia.

5. Vivien Novia Rina

Penelitian yang dilakukan Vivien Novia Rina dalam skripsi yang berjudul "*Pengaruh Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asuransi Bumiputera Cabang Kediri*", penelitian ini dinyatakan bahwa pengaruh jam kerja terhadap kinerja karyawan Bumiputera Cabang Kediri memiliki pengaruh yang signifikan.¹²

Pada penelitian yang dilakukan diatas, tidak spesifik mengenai faktor interen individu atau psikologis yang di hubungkan dengan kinerja, namun pada penelitian yang dilakukan peneliti kali ini lebih spesifik kepada faktor psikologis.

6. Binti Nafi'ah

Penelitian yang dilakukan Binti Nafi'ah dalam skripsi yang berjudul "*Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di BRI Syariah Cabang Kediri)*", penelitian ini dinyatakan bahwa tingkat religiusitas sangat berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan di BRI Syariah Cabang Kediri.¹³

¹² Vivien Novia Rina, "Pengaruh Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Asuransi Bumiputera Syariah Cabang Kediri" (Skripsi, STAIN Kediri, Kediri, 2013), 1-75 (71)

¹³ Binti Nafi'ah, "Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus di BRI Syariah Cabang Kediri" (Skripsi, STAIN Kediri, Kediri, 2013), 1-75 (69)

Penelitian pada skripsi diatas hampir sama denga penelitian yang dilakukan oleh peneliti kali ini, namun pada penelitian diatas mengguna kan variabel religiusitas dan kinerja sedangkan pada penelitian kali ini lebih fokus pada faktor psikologis tanpa melibatkan faktor teologis.

7. Diah Wulan Sari

Penelitian yang dilakukan Diah Wulan Sari dalam skripsi yang berjudul "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di BPRS Artha Pamenang Kediri*", penelitian ini dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan cukup berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPRS Artha Pamenang Kediri.¹⁴

Pada penelitian diatas variabel kinerja lebih dipengaruhi oleh faktor eksternal individu atau karyawan, sedangkan penelitian pada kesempatan ini lebih kepada faktor internal individu yang di kolerasikan dengan kinerja. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

¹⁴ Diah Wulan Sari, "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di BPRS Artha Pamenang Kediri*" (Skripsi, STAIN Kediri, Kediri, 2013),1-74 (71)

Tabel 1

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang

Judul Penelitian sekarang : Hubungan antara Modal Psikologi (<i>psychological capital</i>) dengan kinerja (<i>job performance</i>) perawat RSUM. Surya Melati Kediri.			
NO.	JUDUL PENELITIAN TERDAHULU	PERBEDAAN	
		TERDAHULU	SEKARANG
1	Hubungan <i>Psychological Capital</i> Dengan Kepuasan Kerja Pada Anggota Polri Yang sedang Mengikuti Pendidikan di Perguruan Tinggi Ilmu Kepolisian (PTIK).	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Psychological Capital</i> (variabel x) 2. Kepuasan Kerja (variabel y) 3. Variabel x dan variabel y hampir memiliki karakteristik yang sama yaitu sama-sama internal individu. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Modal psikologi (<i>Psychological Capital</i>) (variabel x) 2. Kinerja (variabel y) 3. Variabel x dan y memiliki karakteristik yang berbeda, variabel x lebih kepada internal individu dan y lebih mengarah kepada eksternal individu.
2	Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan dan Motivasi (variabel x1 dan x2) 2. Kinerja (variabel y) 3. Memiliki pengaruh yang positif 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Modal psikologi (<i>Psychological Capital</i>) (variabel x) 2. Kinerja (variabel y) 3. Belum diuji
3	Pengaruh Terhadap : Efek Moderasi <i>Psychological Capital Innovative Work Behaviors Percieved Procedural Fairness</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Psychological Capital</i> (variabel x) 2. <i>Innovative Work Behaviors</i> (variabel y) 3. Status responden PNS 4. Hasil tidak ada 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Modal psikologi (<i>Psychological Capital</i>) (variabel x) 2. Kinerja (Variabel y) 3. Status responden non PNS

		pengaruh	4. Belum di uji
4	Hubungan Antara Modal Psikologis Dengan Keterikatan Kerja Pada Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Modal Psikologi (variabel x) 2. Keterikatan Kerja (variabel y) 3. Skala pengukuran Modal Psikologi; disusun sendiri oleh peneliti. 4. Tidak ada kolerasi yang positif 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Modal psikologi (<i>Psychological Capital</i>) (variabel x) 2. Kinerja (Variabel y) 3. Skala menggunakan PCQ yang disusun oleh Luthan dkk, kemudian diadaptasi 4. Belum di uji.
5	Pengaruh Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asuransi Bumiputera Cabang Kediri	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jam kerja (variabel x) 2. Kinerja (variabel y) 3. Penelitian lebih ke keadaan eksternal individu. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Modal psikologi (<i>Psychological Capital</i>) (variabel x) 2. Kinerja (Variabel y) 3. Menghubungkan keadaan internal individu dengan eksternal individu.
6	Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di BRI Syariah Cabang Kediri)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Religiusitas (variabel x) 2. Kinerja (variabel y) 3. Lebih kepada faktor spiritual/ teologis 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Modal psikologi (<i>Psychological Capital</i>) (variabel x) 2. Kinerja (Variabel y) 3. Lebih kepada faktor psikologis.
7	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di BPRS Artha Pamenang Kediri	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya Kepemimpinan (variabel x) 2. Kinerja (variabel y) 3. Variabel kinerja dipengaruhi oleh faktor eksternal individu 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Modal psikologi (<i>Psychological Capital</i>) (variabel x) 2. Kinerja (Variabel y) 3. Variabel kinerja lebih dipengaruhi oleh internal individu itu sendiri.

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan dugaan (conjectural) tentang hubungan antara dua variabel atau lebih.

Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ho : Tidak ada hubungan antara modal psikologi (*Psychological Capital*) dengan kinerja (*Job Performance*) perawat RSUD. Surya Melati Kediri

Ha : Ada hubungan positif antara modal psikologi (*Psychological Capital*) dengan kinerja (*Job Performance*) perawat RSUD. Surya Melati Kediri.

Dalam penelitian ini peneliti akan menguji apakah ada Ada hubungan positif antara modal psikologi (*Psychological Capital*) dengan kinerja (*Job Performance*) perawat Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Surya Melati Kediri.

G. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian adalah anggapan – anggapan dasar tentang suatu hal yang dijadikan pijakan berfikir dan bertindak dalam melaksanakan penelitian.

Dalam penelitian ini peneliti mengajukan asumsi bahwa terdapat hubungan positif modal psikologi (*Psychological Capital*) dengan kinerja (*Job Performance*) perawat RSUD. Surya Melati Kediri, dengan asumsi jika modal Psikologi (*Psychological Capital*) tinggi maka kinerja (*Job Performance*) juga akan tinggi. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel

yaitu variabel X dan Y, dimana variabel X adalah modal Psikologi (*Psychological capital*) dapat diukur dengan skala Modal Psikologi (*Psychological Capital*) atau yang biasa disebut sebagai *Psychological Capital Questionare* (PCQ) dan variabel Y adalah kinerja (*Job Performance*) dapat diukur dengan skala yang dimaksudkan dapat mengungkap kinerja perawat yang berpacu pada standar praktik keperawatan.

H. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang diperlukan dalam penelitian dengan menggabungkan konsep atau konstruk yang diteliti dengan gejala empirik.¹⁵ Definisi operasional dalam penelitian ini menerangkan tentang teori-teori yang akan digunakan dalam pengambilan data dari variabel secara faktual lapangan.

1. Modal Psikologi (*Psychological Capital*)

Modal Psikologi (*psychological capital*) menurut Luthan adalah suatu perkembangan keadaan psikologis yang positif pada individu dengan karakteristik: (1) memiliki kepercayaan diri untuk memilih dan mengerahkan upaya yang diperlukan agar berhasil pada tugas-tugas yang menantang (*self-efficacy*); (2) membuat atribusi positif tentang keberhasilan di masa kini dan mendatang (*optimism*); (3) tekun dalam mencapai tujuan dan bila diperlukan mengalihkan cara untuk

¹⁵ Irawan Soehartono, *Metodologi Penelitian Sosial : Suatu Teknik Penelitian Bidang Kesejahteraan Sosial dan Ilmu Sosial Lainnya* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1995),29.

mencapai tujuan dalam rangka meraih keberhasilan (*hope*), dan; (4) ketika dilanda masalah dan kesulitan, individu dapat bertahan dan bangkit bahkan melampaui keadaan semula untuk mencapai keberhasilan (*resilience*).

Komponen dari *psychological capital* saling mempengaruhi satu sama lain, sehingga konstruk ini lebih baik diukur sebagai satu kesatuan. Apabila *psychological capital* hanya dianalisis satu atau beberapa komponen saja, penelitian tersebut tidak memadai karena *Psychological Capital* tidak akan menjadi "*Psychological Capital*" apabila salah satu komponen tidak ada.

2. Kinerja (*Job Performance*)

Mangkunegara mengemukakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada penelitian ini kinerja diukur berdasarkan standar praktek keperawatan Indonesia yang memiliki beberapa aspek terkait tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan.