

KETERKAITAN ANTARA MODAL PSIKOLOGI, MODAL SOSIAL DAN MOTIVASI BERPRESTASI

Oleh
Didit Darmawan
Universitas Mayjen Sungkono

ABSTRACT

Having employees with high achievement motivation is certainly the hope of every organization because the chances of becoming a successful and competitive organization are also greater. This hope will come true if the organization pays attention to the determinants that shape it, such as based on psychological capital and social capital. This is because these two factors are thought to be correlated with achievement motivation. The population is workers of PT. Bokor Mas Mojokerto is part of the production department and 100 workers were used as samples. From the number of samples, the primary data can be obtained from the questionnaires that have been answered by the respondents. The analysis tool uses correlation, the results of which are based on the SPSS output and are also equipped with a brief explanation of the validity and reliability results. The results show that there is a significant relationship between psychological capital, social capital and achievement motivation,

Keywords: psychological capital, social capital, achievement motivation.

PENDAHULUAN

Organisasi dalam bidang apapun tentu menginginkan tujuannya dapat tercapai. Mencapai tujuan tersebut tentu tidak terlepas dari aktivitas organisasi yang berjalan lancar melalui sumber daya manusia yang menjadi pelaksana berbagai fungsi dalam organisasi. Untuk itu mengapa saat ini banyak organisasi yang mengikuti perubahan dan perkembangan dari dalam maupun di luar lingkungan organisasi itu sendiri. Meski demikian organisasi harus memperhitungkan keuntungan dan kerugian berdasarkan hal tersebut karena jika strategi yang diambil tidak tepat justru merugikan organisasi (Hutomo, 2011). Tidak hanya itu, kinerja karyawan pada akhirnya turut berdampak dan akan mengancam keberlangsungan hidup organisasi (Mardikaningsih, 2012).

Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan itu penting dan harus terwujud sesuai harapan organisasi (Djati, 2005). Selain itu, tanpa karyawan yang mendukung terlaksananya suatu pekerjaan melalui kinerjanya, maka organisasi sulit mencapai keberhasilan (Wahyudi *et al.*, 2006). Oleh karena itu munculnya berbagai masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia sudah seharusnya memperoleh perhatian penuh dari organisasi karena melalui karyawan, maka organisasi dapat melangkah ke arah yang lebih progresif. Mewujudkan itu semua tentu dari organisasi harus memberikan dukungan dalam hal motivasi. Karyawan memerlukan motivasi karena motivasi menjadi aspek untuk menjaga karyawan agar bersedia tetap berprestasi di tempat kerjanya.

Motivasi adalah proses mendorong dan mengarahkan diri sendiri untuk mencapai tujuan pribadi (Dessler *et al.*, 2005). Motivasi dapat dianggap sebagai energi internal yang mendukung individu untuk mencapai tujuan yang diinginkan atau kekuatan kognitif yang membantu mereka untuk mencapai tujuan (Darmawan, 2013). Oleh karena itu, seorang individu berfokus pada tindakan, berperilaku sesuai rencana, dan dengan mudah menemukan solusi untuk masalah ketika termotivasi (Lestari, 2014). Banyak manfaat yang diperoleh organisasi dari motivasi berprestasi seperti meningkatnya kinerja karyawan, memberikan kepuasan kepada karyawan, memperkuat komitmennya terhadap organisasi, meminimalkan stres kerja.

Karyawan yang memiliki motivasi berprestasi cenderung bekerja lebih baik dari waktu ke waktu, dapat mengatur tempat kerjanya dengan efektif, memiliki kemampuan dalam hal menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan pekerjaannya, kuantitas dan kualitas pekerjaan lebih meningkat dan bersedia bersaing untuk memperoleh pilihan yang terbaik di tempat kerjanya. Karyawan tersebut memmanifestasikan dirinya untuk bekerja lebih efektif dari sebelumnya. Karyawan juga menjadi lebih kompeten ketika melaksanakan pekerjaannya. Meski demikian karyawan yang satu dengan yang lain tentu memiliki motif berprestasi yang berbeda karena kekuatan dan kebutuhan terhadap prestasi tersebut juga berbeda (Jagacinski *et al.*, 2010).

Studi dari Kenney *et al.* (2010); Purzer (2011) mengungkapkan bahwa terdapat keterkaitan diantara motivasi berprestasi dengan aspek-aspek terkait modal psikologis. Ini berarti mewujudkan motivasi berprestasi karyawan di tempat kerja membutuhkan modal psikologis. Motivasi yang dimiliki akan membentuk kondisi psikologis karyawan. Modal psikologis dianggap sebagai alat untuk meminimalkan efek negatif dari faktor lingkungan dan meningkatkan sumber daya manusia (Khasanah *et al.*, 2010). Karyawan lebih sejahtera dengan adanya modal psikologis meskipun berada pada lingkungan organisasi yang penuh ketidakpastian. Ini karena berdasarkan Avey *et al.* (2011) tingginya modal psikologis yang dimiliki karyawan, maka kinerja yang optimal mudah diwujudkan. Ada karakteristik khusus yang mencirikan karyawan yang memiliki modal psikologis yaitu efikasi diri, optimisme, harapan dan resiliensi (Luthans *et al.*, 2008). Dengan demikian karyawan dengan tingkat kebutuhan yang tinggi untuk berprestasi memiliki motivasi yang kuat untuk sukses, lebih bersemangat, dan segala upayanya akan dicurahkan dengan semaksimal mungkin karena ada standar pribadi yang ditentukan sendiri oleh karyawan tentang makna kesuksesan (Nygård & Gjesme, 1973).

Selain itu, modal sosial juga menjadi aset penting untuk mewujudkan motivasi berprestasi (Bandiera *et al.*, 2007; Bilgin & Kaynak, 2008). Melalui modal sosial organisasi yang sehat dan kuat dapat tercipta. Ini karena organisasi memerlukan karyawan yang bersedia bekerja sama, saling percaya, mampu berkoordinasi satu sama lain sehingga kebutuhan organisasi dapat terpenuhi (Prusak & Cohen, 2001; Ekinci, 2012) karena perilaku kerjanya yang semakin positif (Mas & Moretti, 2006). Perilaku ini ditunjukkan dengan karyawan yang lebih termotivasi untuk mencapai kesuksesan ditempat kerjanya karena karyawan tersebut juga telah terbiasa bekerja sama demi tercapainya tujuan yang dikehendaki organisasi. Esmeili *et al.* (2014)

menyatakan bahwa sistem organisasi dapat menjadi lebih terkendali dan lebih baik dengan adanya modal sosial. Modal sosial perlu dipertimbangkan mengingat kinerja karyawan akan terpengaruh akibat modal sosial (Bandiera *et al.*, 2008). Prusak & Cohen (2001) mengidentifikasi beberapa manfaat yang dirasakan organisasi karena modal sosial seperti pengetahuan karyawan lebih berkembang, semangat kerja karyawan meningkat, rendahnya turnover intention dan stabilitas organisasi. Dengan demikian modal sosial menjadi unsur penting demi tujuan organisasi yang terwujud dan menjadi faktor yang berkorelasi dengan motivasi berprestasi.

Sesuai uraian tersebut, maka penelitian ini dilaksanakan karena ada kepentingan untuk mengetahui keterkaitan diantara modal psikologis, modal sosial dan motivasi berprestasi.

METODE PENELITIAN

PT. Bokor Mas Kota Mojokerto yang alamatnya ada di Jalan Pahlawan No. 29, Kelurahan Kranggan, Kecamatan Prajurit Kulon, Kota Mojokerto, Jawa Timur dipilih menjadi lokasi yang dituju untuk penelitian. Populasi adalah pekerja PT. Bokor Mas Mojokerto bagian produksi dan yang dijadikan sampel sebanyak 100 pekerja.

Dari jumlah sampel tersebut, maka dapat diperoleh data primernya yang berasal dari kuesioner yang telah dijawab oleh responden. Kuesioner yang disebarkan berisi beberapa pertanyaan yang mewakili variabel modal psikologis, modal sosial dan motivasi berprestasi.

Modal psikologis dapat dijelaskan sebagai perilaku dalam organisasi yang senantiasa dikembangkan karyawan kemudian diterapkan dalam bentuk perilaku positif di tempat kerja demi kesuksesan dan membentuk pribadi yang tidak mudah menyerah (Peterson *et al.*, 2011). Indikatornya terdiri dari harapan, resiliensi, optimisme dan efikasi diri (Luthans *et al.*, 2008).

Modal sosial merupakan koneksi sosial diantara sumber daya manusia dalam organisasi yang didasari oleh suatu norma, solidaritas dan kerja sama untuk membentuk kelompok yang solid demi terwujudnya tujuan yang telah disepakati bersama (Nahapiet & Ghoshal, 1998). Nahapiet & Ghoshal (1998) menyebutkan bahwa struktural, relasional dan kognitif merupakan indikator modal sosial.

Motivasi berprestasi ialah dorongan yang muncul dalam diri karyawan terkait melakukan pekerjaan secara maksimal namun tetap berdasarkan pada standar yang ditentukan organisasi dengan harapan bahwa kesuksesan dapat diraih dan kegagalan dapat dihindari (Helmreich *et al.*, 1978). Sesuai pernyataan dari Helmreich *et al.* (1978), maka indikatornya yaitu menyukai pekerjaan yang memiliki tantangan, upayanya ditujukan terhadap pekerjaan, berharap untuk sukses, keyakinan bahwa usaha yang dilakukan menghasilkan kesuksesan.

Alat analisisnya menggunakan korelasi yang hasilnya berdasarkan output SPSS dan juga dilengkapi penjelasan secara ringkas mengenai hasil validitas dan reliabilitasnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Ada 100 responden yang terlibat di riset ini. Dari 100 responden tersebut telah membantu pengumpulan data primer yang dibutuhkan melalui pengisian kuesioner. Semua kuesioner yang tersebar hasilnya juga sesuai dengan yang diharapkan peneliti. Ini karena sekumpulan pertanyaan pada kuesioner menghasilkan nilai diatas 0,30 (corrected item total correlation) yang berarti syarat validitasnya tercapai. Syarat untuk mencapai hasil yang reliabel juga terpenuhi berdasarkan besarnya nilai yang diatas 0,60 (alpha cronbach). Modal psikologis nilainya 0,691, modal sosial sebesar 0,744 dan untuk nilai sebesar 0,738 menjadi nilai motivasi berprestasi.

Tabel 1
Correlations

		modal psikologi	modal sosial	motivasi berprestasi
modal psikologi	Pearson Correlation	1	.529**	.492**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	100	100	100
modal sosial	Pearson Correlation	.529**	1	.629**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	100	100	100
motivasi berprestasi	Pearson Correlation	.492**	.629**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	100	100	100

Sumber: Output SPSS

Output yang ada di tabel 1 terdapat nilai sebesar 0,492 yang menjadi nilai dari keterkaitan antara modal psikologis dan motivasi berprestasi. Keterkaitan diantara kedua variabel tersebut termasuk signifikan dan positif. Ini dapat dijelaskan bahwa semakin baik modal psikologis, maka semakin baik pula motivasi berprestasi. Selanjutnya untuk keterkaitan diantara modal sosial dan motivasi berprestasi hasilnya mencapai 0,629. Ini juga signifikan dan positif sehingga dapat dijelaskan bahwa modal sosial yang baik, maka motivasi berprestasi juga ikut baik. Nilai 0,529 merupakan hasil keterkaitan antara modal psikologis dan modal sosial.

Terbukti bahwa modal psikologis karyawan dengan hasil signifikan dapat berkorelasi dengan motivasi berprestasi (Kenney *et al.*, 2010; Purzer, 2011). Modal psikologis yang semakin kuat akan menguatkan komitmen karyawan terhadap pencapaian prestasi mereka di tempat kerja. Karyawan tersebut cenderung pekerja keras, kesulitan yang dihadapi tidak membuatnya menyerah, tingkat keterlibatannya terhadap pekerjaan juga tinggi, selama bekerja mudah berkonsentrasi dan semua pekerjaannya akan diselesaikan dengan penuh kesungguhan dan tidak menganggap itu sebagai beban (Darmawan, 2012). Ini secara tidak langsung juga dapat memperkuat daya saing dan produktivitas organisasi. Karyawan yang telah terbiasa dengan adanya modal psikologis, maka lebih kreatif, motivasi berprestasinya semakin tinggi, tidak mudah stres dan berfikir ke masa depan. Untuk itu manajemen dalam organisasi dapat berinvestasi terhadap pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan modal psikologis karyawan. Melalui dua hal tersebut, maka akan ada manfaat nyata terkait kontribusi karyawan terhadap pekerjaannya (Donaldson & Ko, 2010).

Hasil berdasarkan korelasi dari modal sosial terhadap motivasi berprestasi juga signifikan (Bandiera *et al.*, 2007; Bilgin & Kaynak, 2008). Tanpa modal sosial dalam organisasi, maka tercapainya suatu keberhasilan dalam hal perubahan tidak dapat optimal termasuk perubahan prestasi karyawan (Noroozi *et al.*, 2015). Untuk itu modal sosial akan lebih kuat jika ada komunikasi dalam organisasi yang efektif sehingga ini perlu ditingkatkan untuk memberikan kontribusi terhadap kepuasan karyawan dan motivasinya.

PENUTUP

Hasil menunjukkan bahwa terdapat keterkaitan yang signifikan diantara modal psikologis, modal sosial dan motivasi berprestasi. Dalam hal ini, motivasi dapat dianggap titik awal bagi para pekerja untuk menunjukkan kinerja. Para pengambil kebijakan dapat menggunakan beberapa strategi untuk memotivasi pekerja yang memiliki motivasi rendah. Dengan demikian faktor-faktor yang menentukan motivasi pekerja perlu untuk dipelajari terutama yang ada kaitannya dengan tugas dan tanggung jawab mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Avey, J. B., R.J. Reichard, F. Luthans, & K.H. Mhatre. (2011). Meta-Analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors, and Performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152.
- Bandiera, O., I. Barankay, & I. Rasul. (2007). Incentives for Managers and Inequality among Workers: evidence from a firm level experiment. *Quarterly Journal of Economics* 122, 729-773.
- Bandiera, O., I. Barankay, & I. Rasul. (2008). Social Capital in the Workplace: Evidence on Its Formation and Consequences. *Labour Economics*, 15(4), 724-748.
- Bilgin, N., & R. Kaynak. (2008). Effects of Social Capital Factors on Work Success: An Empirical Research on University Staff. *Cumhuriyet University The Journal Of Social Sciences*, 32(1), 29-38.
- Darmawan, D. (2012). Studi Empiris tentang Hubungan antara Keadilan Organisasi dan Keterikatan Kerja, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 27-32.
- Darmawan, D. (2013). Prinsip Prinsip Perilaku Organisasi. Pena Semesta - PT. JePePress Media Utama, Surabaya.
- Dessler, G., G. Sutherland, & N.D. Cole. (2005). *Human Resources Management in Canada*. Toronto, ON, Pearson EducationCanada, Canada.
- Djati, S. P. & D. Darmawan. (2005). Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Kepuasan, Kepercayaan, dan Kesetiaan Pelanggan, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 7(1), 48-59.
- Donaldson, S. I., & I. Ko. (2010). Positive Organizational Psychology, Behavior, And Scholarship: A Review Of The Emerging Literature And Evidence Base. *The Journal of Positive Psychology*, 5(3), 177-191.
- Ekinci, A. (2012). The Effects of Social Capital Levels in Elementary Schools on Organizational Information Sharing. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 12(4), 2513-2520.
- Esmeili, M., H. Vahdati, & M. Amraei. (2014). Investigating The Effect of Work Life Quality and Social Capital on the Organizational Commitment.

- Management Science Letters, 4(8), 1741-1750.
- Helmreich, R. L., W. Beane, G.W. Lucker, & J.T. Spence. (1978). Achievement Motivation and Scientific Attainment. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 4(2), 222-226
- Hutomo, S. & D. Darmawan. (2011). Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Menuju Keunggulan Bersaing, *Jurnal Ilmu Sosial*, 5(1), 13-22.
- Jagacinski, C. M., S. Kumar, J.L. Boe, H. Lam, & S.A. Miller. (2010). Changes in Achievement Goals and Competence Perceptions Across The College Semester. *Motivation and Emotion*, 34, 191-204.
- Kenny, M. E., L.Y. Walsh-Blair, D.L. Blustein, J. Bempechat, & J. Seltzer. (2010). Achievement motivation among urban adolescents: Work hope, autonomy support, and achievement-related beliefs. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 205-212.
- Khasanah, H., S. Arum, & D. Darmawan. (2010). *Pengantar Manajemen Bisnis*, Spektrum Nusa Press, Jakarta.
- Lestari, U. P., & D. Darmawan. (2014). Studi tentang Hubungan Motivasi dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 1-6.
- Luthans, F., S.M. Norman, B.J. Avolio, & J.B. Avey. (2008). The Mediating Role of Psychological Capital in the Supportive Organizational Climate. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 219-238.
- Mardikaningsih, R. & D. Darmawan. (2012). Studi Tentang Karakteristik Individu, Kepemimpinan, Kompensasi, Organizational Citizenship Behavior, dan Budaya Organisasi Untuk Membentuk Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 7-25.
- Mas, A., & E. Moretti. (2006). *Peers at Work*. University of California, Berkeley.
- Nahapiet, J., & S. Ghoshal. (1998). Social Capital, Intellectual Capital, and the Organizational Advantage. *Academy of Management Review*, 23(2), 242-266.
- Norouzi, H., A. Kameli, R. Beigi, & M. Mohazabi. (2015). The Effect of Climate Organizational on Performance Through Social Capital (Case Study: Municipal Employees From Five Districts In Rasht). *Social Capital Management*, 2(1), 137-154.
- Nygård, R., & T. Gjesme. (1973). Assessment of Achievement Motives: Comments and suggestions. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 17(1), 39-46.
- Peterson, S. J., F. Luthans, B.J. Avolio, F.O. Walumbwa, & Z. Zhang. (2011). Psychological Capital and Employee Performance: A Latent Growth Modeling Approach. *Personnel Psychology*, 64(2), 427-450.
- Prusak, L., & D. Cohen. (2001). How to Invest In Social Capital. *Harvard Business Review*, 79(6), 86-97.
- Purzer, Ş. (2011). The Relationship Between Team Discourse, Self-Efficacy, And Individual Achievement: A sequential mixed-methods study. *Journal of Engineering Education*, 100(4), 655-679.
- Ramadhan, I., F Nuzulia, D. Darmawan & S. Hutomo. (2013). Dampak Karakteristik Individu dan Keadilan Organisasi terhadap Intensi Berpindah Kerja. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 37-46.
- Wahyudi, I, D. Bhaskara, D. Darmawan, Hermawan & N. Damayanti. (2006). Kinerja Organisasi dan Faktor-Faktor Pembentuknya, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 95-108.