



SEMINAR NASIONAL
dan TEMU ILMIAH
POSITIVE PSYCHOLOGY 2018

POSITIVE PSYCHOLOGY
in **DEALING**
w i t h
MULTIGENERATION

Jakarta, 15 September 2018
Universitas Pertamina Jakarta

ISBN 978-602-96634-7-1



PROCEEDING SEMINAR NASIONAL & TEMU ILMIAH PSIKOLOGI POSITIF I 2018

“POSITIVE PSYCHOLOGY in DEALING with MULTIGENERATION”

Editor:

Dr. Dr. Wustari L. Mangudjaya, M Org.Psi, MA

Dr. Nurlaila Effendy, M.Si

Dr. Abdul Rahman Saleh, M.Si

Dr. Rostiana, M.Si., Psikolog

M. Taufiq Amir, Ph.D

Diterbitkan oleh:



Himpunan Psikologi Indonesia

Jl. Kebayoran Baru No. 85B
Kebayoran Lama, Velbak
Jakarta 12240

ISBN: 978-602-96634-7-1

Dicetak oleh PT. KERTAS PUTIH DIGITAL PRINTING

PENGANTAR KETUA ASOSIASI PSIKOLOGI POSITIF INDONESIA

Salam Bahagia

Perkembangan Psikologi Positif di berbagai belahan dunia sangat cepat, baik dari penelitian, terapi, maupun aplikasi dari konsep Psikologi Positif. Setiap 2 tahun sekali *International Conference* juga dilaksanakan di berbagai belahan dunia (Eropa, Australia, New Zealand, Amerika, China, Turki). Asosiasi Psikologi Positif di dunia dikenal dengan IPPA (*International Positive Psychology Association*). *World Congress* dilaksanakan 2 tahun sekali, dan *5th World Congress of Positive Psychology* baru saja dilaksanakan bulan Juli 2017 di Montreal, Kanada., dan tahun depan (2019) akan dilaksanakan di Melbourne, Australia.

Asosiasi Psikologi Positif Indonesia (AP2I) adalah Asosiasi/Ikatan yang ke 15 dibawah HIMPSI, yang dideklarasikan satu tahun lalu, 26 Agustus 2017. AP2I memang baru satu tahun, namun para peneliti, pemerhati Psikologi Positif cukup banyak dan aktif mengembangkan Psikologi Positif di Indonesia. Hal ini yang mendorong asosiasi menyelenggarakan beberapa program pada tahun 2018 dari *Positive Organization Award*, RTM pengampu MK. Psikologi Positif, Workshop, dan Temilnas dengan topik “ *Positive Psychology in Dealing with Multigeneration*”

Topik tersebut menjadi topik Temilnas 2018 dengan berbagai alasan. Salah satunya adalah karakteristik penduduk Indonesia dan kondisi yang dihadapi Indonesia. Berdasarkan proyeksi Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas) 2013 jumlah penduduk Indonesia pada 2018 mencapai 265 juta jiwa (133,17 juta jiwa laki-laki dan 131,88 juta jiwa perempuan). Menurut kelompok umur, penduduk yang masih tergolong anak-anak (0-14 tahun) sekitar 26,6% dari total populasi, usia produktif (14-64 tahun) sekitar 67,6% dan penduduk usia lanjut 65 ke atas diperkirakan 5,8%. Rasio angka ketergantungan (usia produktif terhadap usia nonproduktif) sebesar 47,9%, lebih rendah dari tahun sebelumnya sebesar 48,1% dan juga turun dari posisi 2010 yang mencapai 50,5%.

Jumlah Penduduk Indonesia akan mencapai puncaknya diperkirakan pada 2062. Peran Psikologi Positif sangat penting memberikan kontribusi bagi kualitas hidup baik pada usia produktif maupun pada usia lanjut, yang akan mempengaruhi pada generasi dibawahnya. Sehingga pembicara pada seminar juga menyampaikan untuk mendukung topik tersebut. Topik-topik yang beragam pada sesi paralel akan menambah kedalaman dan keluasan topik-topik pada Psikologi Positif sesuai kondisi Indonesia.

Terimakasih kepada semua yang terlibat dari pengurus, panitia, para peserta, sehingga terselenggaranya Temilnas Psikologi Positif 2018 sehingga akan mengembangkan keilmuan Psikologi Positif di Indonesia dan dapat bermanfaat pada Bangsa Indonesia.

Selamat mengikuti Temu Ilmiah Psikologi Positif 2018 dan menikmati prosesnya.
SAPOSE...

Ketua Asosiasi Psikologi Positif Indonesia (AP2I)
Dr. Nurlaila Effendy, M.Si

DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN	
KATA PENGANTAR KETUA UMUM AP2I	
DAFTAR ISI	
MATERI KEYNOTE: Dr.Nurlaila Effendy, M.Si	
Empowerment pada Wanita: Menguji Pengaruh Harga Diri dan Dukungan Sosial? (Hally Weliangan)	1-18
Faktor yang mempengaruhi <i>Subjective Well-Being</i> pada Ibu Jalanan (Fitrianur)	19-27
Overview Subjective Well Being in the Young Women at boarding schools (Mauliddina Qurrota A'yun)	28-37
Pengaruh Kebersyukuran Terhadap Work Engagement Pada Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Kabupaten Sintang Provinsi Kalimantan Barat (Muhammad Hafiz)	38-47
Penerapan <i>Psychological Capital</i> pada Industri Skala Usaha Menengah (Kajian Peran, Pengaruh dan Tantangan) (Desak Nyoman Arista Retno Dewi)	48-55
Eksplorasi ketidakbahagiaan kerja pada generasi Y: Survei pada Industri IT Yogyakarta (Nafilatul Lely)	56-67
Hubungan Flow Terhadap Prestasi Akademik Mahasiswa Program Studi Psikologi Universitas X (Teguh Lesmana).....	68-78
Menggunakan Pendekatan Berbasis Kekuatan dalam Pengasuhan (Agnes Maria Sumargi).....	79-90
Mengembangkan Konsep Kota Ramah Lansia Melalui Photovoice Antargenerasi (Made Diah Lestari)	91-109
Persepsi Ritual Keluarga dan Kehangatan Hubungan dengan Orang Tua Membedakan Kadar Perilaku Prososial (Studi Kasus Remaja Sma Di Kota Makassar) (St. Muthia Maghfirah M).....	110-122

Husnu Al-Zhann & Kepuasan Pernikahan: Studi Korelasi terhadap Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Pangkalan Bun, Provinsi Kalimantan Tengah (Anwar Iqbal)	123-131
Pengaruh Pelatihan Berbasis VIA (Values In Action) terhadap Resiliensi Mahasiswa: Sebuah Studi Awal Menggunakan Quasi Eksperimen (Irfan Aulia Syaiful).....	133-140
Hubungan Antara Flow dan Authentic Leadership dengan Psychological Well Being Pada Karyawan (Anggie Rumondang Berliana)	141-151
Peran <i>Trait</i> Mindfulness (Rasa Kesadaran) terhadap Penerimaan Diri pada Remaja dengan Orangtua Bercerai (Retty Fauzia).....	152-163
Perilaku Submisif, Persepsi Glass Ceiling, dan Dampaknya Terhadap <i>Wellbeing</i> Karyawan Perempuan (Nuri Sadida).....	164-178
Work Engagement Ditinjau dari Workplace Spirituality dan Thriving (I Gede Surya Dinata)	179-189
Hubungan Psychological Capital dengan Stres Kerja Pada Personel Pemadam Kebakaran Provinsi DKI Jakarta (Invanie Giana Permata)	190-209
Pembandingan Proporsi Kadar <i>Adversity Quotient</i> dan <i>Grit</i> Pada Remaja SMA yang Menganggap Keberfungsian Keluarganya Nyata dengan yang menganggap Keberfungsian Keluarganya Tidak Nyata (Studi Pada Siswa SMA di Makassar) (Amadea Novanka Hasanah)	210-221
Peran Perceived Teacher Support terhadap School Well-Being pada Siswa SMA di Jakarta (Dewi Kumalasari).....	222-234
Model Teoritik <i>Coping</i> Sebagai Mediator Dari Pengaruh Optimisme Dan Resiliensi Keluarga Terhadap Kesejahteraan Subjektif Pada Ibu Dengan Anak Disabilitas Intelektual (Nur' aeni)	235-247

Peran Regulasi Emosi terhadap Gejala Depresi pada Remaja dengan Orangtua Bercerai (Tania Farahdika).....	248-258
Deskripsi Kualitatif Makna Cinta pada Remaja Di Sulawesi Selatan (Asniar Khumas)	259-273
Hubungan Gejala Depresi dengan <i>Health Related Quality Of Life</i> (HRQoL) pada Remaja dengan Orangtua Bercerai (Nurtsani).....	274-283
Hubungan antara <i>Trait Mindfulness</i> (Rasa Kesadaran) dengan Kekuatan Karakter pada Mahasiswa (Ratih Arruum Listiyandini).....	284-294
Terapi Suportif untuk Meningkatkan Konsep Diri pada Mantan Penderita Skizofrenia (Maharani Kusumaningrum).....	295-305
Hubungan antara <i>Work-Life Balance</i> dan <i>Life Satisfaction</i> : Studi pada Wanita Pekerja Dewasa Awal di DKI Jakarta (Gracia Marindra Puteri Suryapranata).....	306-327
Dampak <i>Body Shaming</i> pada Remaja Putri (Sumi Lestari)	328-338
Analisis Peran <i>Psychological Capital</i> dalam Dunia Kerja (Muhammad Kadafi).....	339-348
Kepuasan Hidup Akademisi di Indonesia: Suatu Studi Kepustakaan (Yusak Novanto)	349-358
Minat Belajar Matematika Melalui Quipper School Pada Siswa SMAN 15 Palembang (Dwi Hurriyati)	359-375
Kelas Akselerasi : Hubungan antara Penyesuaian Diri dengan Resiliensi (Tjitjik Hamidah)	376-387
Peran Guru terhadap Kesejahteraan Subyektif Anak ADHD (Iriani Indri Hapsari)	388-402
Perbedaan Kepuasan Hidup Remaja Ditinjau dari Pola Asuh Orangtua (Peiter Houtama).....	403-413
Hubungan antara <i>Psychological Wealth</i> Dengan <i>Flourish PERMA</i> Dalam Bekerja (Dyah Kusmarini)	414-422

Makna Kebahagiaan pada Generasi Y (Nina Zulida Situmorang)	423-430
Pelatihan Syukur untuk Meningkatkan <i>Flourishing</i> pada Lansia (Nora Devi Irianjani).....	431-440
Pelatihan Syukur untuk Meningkatkan Flourishing pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Ahmad Dahlan (Miftahus Sa’adah Maulidiyah)	441-450
Studi Tentang Korelasi <i>Post Traumatic Growth</i> dengan <i>Flourishing</i> pada Mahasiswa Perantau Tahun Pertama Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ahmad Dahlan (Salsabilla Shaumi Nadhifa)	451-460
Hubungan Antara Motivasi Kerelawanan Dengan Penetapan Tujuan Hidup Pada Relawan <i>Emerging Adulthood</i> (Bianda Retno Widayani).....	461-474
Work Readiness Among University Students : The Impact of Psychological Capital and Social Support (Kiky D.H. Saraswati).....	475-485
Resiliensi Pada Generasi Milenial di Era Disrupsi Teknologi dan Industri 4.0 (Wustari L. Mangundjaya).....	486-497
Hubungan <i>Flourish</i> Dengan Kinerja Pada Tenaga Kependidikan Fakultas Teknik Universitas Hasanuddin Makassar (Dwiana Fajriati Dewi).....	498-505
Hubungan Kadar Kepuasan Pemeranan Keberfungsian Keluarga pada Pemosisian Sebagai Diri, Istri, Bunda, dengan Kadar <i>Subjective Well-Being</i> Wanita Menikah dan Bekerja (Sri Ismayanti).....	506-516
Pengaruh Persepsi Dukungan Atasan Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan (Cince Rohmawati).....	517-533
Gambaran Kepuasan Hidup dan Keberfungsian Keluarga Mantan Penyalahguna Narkoba di Kecamatan Mamuju	

(Syurawasti Muhiddin).....	534-542
Adaptabilitas Karier Dan <i>Well Being</i> Pada Mahasiswa Tahun Pertama	
(Sari Zakiah Akmal).....	543-553
Aspek-aspek Kualitas Kehidupan PAUD (Pendidikan Anak Usia Dini)	
ditinjau dari Perspektif Orangtua	
(Monika).....	554-563
Pengaruh <i>Positive Word</i> Terhadap Kepercayaan Diri Mencapai Cita-Cita	
Pada Remaja Penyandang Disabilitas Di Panti Sosial Bina Daksa Wirajaya Makassar	
(Sumarni).....	564-573
Studi Awal Mengenai Gambaran Tentang <i>Character Strength</i> dan Kaitannya	
dengan Gaya Hidup Sehat (Studi Awal Pada Mahasiswa S2 Psikologi Sains)	
(Ulantri).....	574-585
Analisa Konflik Keluarga-Pekerjaan Terhadap <i>Subjective Well Being</i>	
Pada Wanita Yang Bekerja di Perbankan DIY	
(Dewi Handayani Harahap).....	586-596
Efektivitas Tayangan Humor Untuk Meningkatkan <i>Psychological Well-Being</i>	
Anak Napi di Lembaga Pembinaan Khusus Anak (LPKA) Kutoarjo	
(Fatima Sari Aprizal).....	597-605

Penerapan *Psychological Capital* pada Industri Skala Usaha Menengah (Kajian Peran, Pengaruh dan Tantangan)

Desak Nyoman Arista Retno Dewi
Fakultas Psikologi
Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya
desakdewi@ukwms.ac.id

Abstraksi

Secara umum *psychological capital* merupakan salah satu konsep psikologi positif yang fokus pada hal yang benar, tepat dan kekuatan yang dapat membuat individu menjadi lebih positif, bermanfaat, dan mengaktualisasikan potensi yang dimiliki. Bagian dari karakteristik personal, *psychological capital* berorientasi pada kekuatan positif dan kapasitas psikologis yang dapat mendukung peningkatan kinerja di tempat kerja. Dalam peneraannya di organisasi dan industri, *psychological capital* berorientasi pada keluaran berupa produktivitas dan tercapainya *well being*. Namun tercapainya keluaran tersebut dipengaruhi oleh faktor-faktor pembentuknya. Salah satu diantaranya adalah karakteristik organisasi dan industri, seperti iklim organisasi, kepemimpinan, karakteristik pekerjaan dan pekerja, dan demografi. Pada industri dengan skala usaha menengah umumnya memiliki karakteristik usaha yang melibatkan keluarga atau teman dalam proses produksi dengan status pekerja paruh waktu atau musiman dan tidak tergabung dalam perserikatan pekerja. Pendokumentasian proses kerja cenderung kurang formal, gaya manajemen relatif kurang menekankan pada kemampuan, pengalaman, dan pelatihan, memiliki struktur organisasi yang sederhana dengan garis komunikasi yang pendek dan cenderung menekankan komunikasi oral. Menarik untuk mengetahui bagaimana peran dan pengaruh *psychological capital* dalam mendukung produktivitas dan tercapainya *well being*, serta apa yang menjadi tantangannya. Penelitian ini mencoba mengkaji dan memetakan peran, pengaruh, dan tantangan penerapan *psychological capital* pada industri dengan skala usaha menengah.

Kata kunci: psikologi positif, *psychological capital*, karakteristik organisasi, industri skala usaha menengah

Pendahuluan

Dalam konteks industri, setiap perusahaan harus memiliki sumber-sumber yang menjadi keunggulan dalam persaingan untuk dapat bertahan. Salah satu sumber keunggulan perusahaan berhubungan dengan finansial, physical dan teknologi atau yang disebut dengan *traditional capital* atau *economic capital*. Namun sumber-sumber tradisional tidak lagi menjadi sumber ideal yang dapat mendukung keunggulan persaingan secara berkelanjutan karena sifatnya yang dinamis dan fluktuatif. Dibandingkan dengan sumber tradisional, sumberdaya manusia lebih memiliki keunggulan yang tidak dapat dibandingkan dalam mendukung keunggulan persaingan. Dalam penelitiannya, Luthan dan Youssef (2004) menyatakan bahwa sumberdaya

manusia atau *human capital* menjadi sumber yang kritikal dalam mendukung keunggulan bersaing yang berkelanjutan. Namun persaingan yang semakin ketat membuat pengetahuan, pendidikan, pengalaman dan keahlian yang dimiliki manusia tidak cukup dalam mendukung perusahaan untuk bertahan dan unggul. Modal kemampuan yang dimiliki sumberdaya manusia perlu didukung dengan kemampuan dalam membangun relasi dan jejaring guna memaksimalkan peluang mendapatkan keunggulan dalam persaingan. Seperti *human capital*, *social capital* juga menjadi hal yang vital diperlukan perusahaan untuk mencapai kesuksesan dan keunggulan dalam persaingan (Luthans, Luthans, dan Luthans, 2004). Individu perlu memaksimalkan kapasitas diri yang dimiliki dengan mengenali hubungan antar individu, hubungan antar kelompok dan hubungan antar organisasi melalui jejaring relasi dan koneksi.

Namun persaingan dan tantangan yang makin kompleks mengharuskan perusahaan memiliki strategi dan pendekatan lain untuk dapat menghadapinya. Tidak cukup bagi perusahaan hanya dengan mengandalkan kapasitas diri dan sosial yang dimiliki karyawannya. Diperlukan pendekatan yang khas agar dapat mengoptimalkan kapasitas-kapasitas tersebut sehingga dapat berfungsi secara penuh dengan lebih memahami kekuatan dan potensi yang dimiliki masing-masing individu. Satu pendekatan yang telah banyak digunakan beberapa tahun terakhir ini adalah psikologi positif yang dikenalkan oleh Martin Seligman. Dalam setting organisasi dan industri pendekatan ini dikenal dengan *positive organizational behavior* yaitu sebuah studi dan aplikasi yang berorientasi pada sumber kekuatan positif dan kapasitas psikologis manusia yang dapat diukur, dikembangkan, dan dikelola dengan efektif untuk meningkatkan kinerja di tempat kerja (Luthans, dkk., 2007). Optimalisasi sumber kekuatan positif dan kapasitas psikologis manusia ini dikenal sebagai *positive psychological capital* atau hanya *psychological capital*.

Seperti kapasitas tradisional dan sosial, kapasitas psikologi positif memiliki peran dan pengaruh terhadap keberlangsungan organisasi. Dalam prakteknya penerapan *psychological capital* sebagai salah satu media pengembangan kapasitas sumberdaya manusia tidaklah mudah. Diperlukan sistem yang terstruktur dan terintegrasi dengan melibatkan seluruh pihak dalam organisasi yang disertai dukungan penuh pimpinan dan manajemen baik dari sisi psikologis, sosial dan finansial. Pada industri besar yang umumnya memiliki kekuatan finansial kuat, jejaring sosial yang luas, dan visi ke depan serta komitmen tinggi pada pengembangan sumberdaya manusianya dapat membuat penerapan *psychological capital* menjadi lebih mudah dan optimal. Namun bagi industri dan organisasi dengan skala usaha menengah penerapan *psychological capital* mungkin tidak akan mudah dan memiliki tantangan tersendiri. Fokus usaha pada perputaran proses produksi yang berkelanjutan membuat pengembangan sumberdaya manusia menjadi hal yang kurang diperhatikan.

Namun demikian hal tersebut tidak menutup kemungkinan *psychological capital* untuk tetap dapat diterapkan pada industri dengan skala usaha menengah. Melalui pengembangan aspek *efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resiliency* dalam *psychological capital*, individu dalam semua industri dan organisasi dapat lebih mengoptimalkan kapasitas diri dan sosialnya sehingga dapat menjadi salah satu faktor yang mendukung keunggulan organisasi dalam menghadapi persaingan. Hal ini tentu dapat disesuaikan dengan karakteristik industri dan organisasi serta kriteria keunggulan yang dibutuhkan

untuk dapat bertahan menghadapi persaingan. Sebagai sektor usaha yang terus bertumbuh dan berkembang serta menjadi salah satu pendukung pertumbuhan GDP (*Gross Domestic Product*), menarik untuk mengkaji peranan dan pengaruh dari penerapan *psychological capital* beserta tantangan yang mungkin dihadapi industri skala usaha menengah dengan segala karakteristik dan kriterianya. Penelitian ini mencoba mengkaji secara teoritis melalui kajian literatur yang didasarkan pada hasil penelitian-penelitian sebelumnya. Melalui penelitian ini diharapkan dapat terpetakan apa saja peran, pengaruh dan tantangan penerapan *psychological capital* pada industri dengan skala usaha menengah.

Psychological capital

Psychological capital didefinisikan sebagai perkembangan keadaan psikologis positif individu yang dikarakteristikan dengan (1) memiliki keyakinan (*self-efficacy*) untuk melakukan dan terlibat dalam usaha yang diperlukan agar berhasil dalam tugas yang menantang; (2) memiliki atribut positif (*optimism*) saat ini dan kedepan secara berturut-turut; (3) tidak mudah menyerah terhadap tujuan, ketika dibutuhkan mampu mengarahkan menuju tujuan (*hope*) untuk mencapai sukses; (4) mampu bertahan dan melambung dan bahkan melebihi (*resiliency*) untuk meraih sukses, ketika dihadapkan pada masalah dan kesulitan (Luthans, dkk., 2007). Luthans, dkk (2007) dan Tettegah (2002) juga mendefinisikan *psychological capital* sebagai perkembangan keadaan psikologis positif individu dan merupakan keyakinan, persepsi, sikap, dan pemikiran individu yang positif terhadap kehidupan dan pekerjaan.

Dalam konteks kerja, *psychological capital* memiliki pengaruh yang tidak mendukung keunggulan dalam persaingan saja namun juga dalam beberapa aspek organisasi lainnya. Dalam beberapa penelitian diketahui peranan penting *psychological capital* bagi individu dan organisasi dalam mendukung *organizational citizenship behaviors* dan mengurangi perilaku kontra produktif, kecenderungan untuk berhenti dan kesinisan terhadap organisasi (Avey, dkk., 2008). *Psychological capital* juga mendukung optimalisasi kinerja, kepuasan dan komitmen karyawan (Luthans, dkk., 2008). *Psychological capital* juga berpengaruh pada tingkat kesejahteraan secara psikologis (*psychological well-being*) individu dari waktu ke waktu (Avey, dkk., 2010). Dalam penelitian Kemp (2013) ditemukan bahwa *psychological capital* mendukung munculnya cara baru dalam bekerja, kepuasan kerja dan kinerja. Bitmis dan Ergeneli (2013) juga menyatakan dalam penelitiannya pengaruh *psychological capital* terhadap kinerja individu dan kepuasan kerja. Demikian juga dengan hasil penelitian Choi dan Lee (2014) yang menyebutkan adanya pengaruh *psychological capital* dalam mendukung kinerja, mengurangi intensi untuk keluar, meningkatkan kebahagiaan kerja dan kesejahteraan subyektif individu.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa *psychological capital* memiliki peranan penting dalam mendukung optimalisasi kinerja individu dengan meningkatkan kepuasan kerja, komitmen, kesejahteraan psikologis, kebahagiaan dalam bekerja, dan kesejahteraan subyektif individu. Optimalisasi aspek-aspek tersebut dapat memberikan keuntungan bagi organisasi dan industri karena peningkatan kapasitas diri karyawan dapat berdampak pada peningkatan kapasitas organisasi dan mendukung produktivitas kinerja organisasi serta keunggulan dalam

menghadapi persaingan. Keuntungan tersebut menjadi harapan bagi semua organisasi dan industri. Peningkatan produktivitas kinerja organisasi dan kemampuan untuk tetap unggul dalam persaingan sama halnya dengan kemampuan untuk terus mempertahankan keberlangsungan organisasi. Keberlangsungan organisasi merupakan harapan dan menjadi tujuan bagi semua organisasi, termasuk juga organisasi atau industri dengan skala usaha menengah.

Industri menengah

Industri dengan skala usaha menengah merupakan industri peralihan dari industri dengan skala usaha kecil menuju skala usaha besar. Secara umum industri skala usaha menengah atau kecil memiliki karakteristik pengelolaan usaha yang bersifat non formal dan berdikari dengan pembagian pasar yang terbatas, operasional usaha dibawah tekanan keuangan (biaya memulai usaha yang tinggi dan margin keuntungan tipis) dan memiliki potensi tinggi untuk mengalami kegagalan (siklus hidup usaha pendek) (Legg, dkk., 2015). Pada penelitian Legg, dkk (2015) juga disebutkan bahwa industri dengan skala usaha menengah atau kecil cenderung memiliki informasi bisnis yang terbatas dan kurang mendapatkan masukan atau dukungan eksternal. Pada umumnya melibatkan keluarga atau teman dalam proses produksi dengan status pekerja paruh waktu atau musiman dan tidak tergabung dalam perserikatan pekerja. Pendokumentasian proses kerja juga cenderung kurang formal, memiliki gaya manajemen yang relatif kurang menekankan pada kemampuan, pengalaman, dan pelatihan,serta memiliki struktur organisasi yang sederhana dengan garis komunikasi yang pendek dan cenderung menekankan komunikasi oral.

Meski demikian, industri dengan skala usaha menengah memiliki keunggulan dibandingkan industri besar. Diantaranya adalah fleksibilitasnya dalam hal kapasitas, menghadapi cuaca buruk, peralihan produk, perluasan dan penentuan kontrak yang mudah (Sandee, dkk. 1998). Melalui fleksibilitas tersebut industri dengan skala usaha menengah lebih dapat menyesuaikan dengan goncangan-goncangan secara lebih tenang. Penelitian Berry, Rodriguez, dan Sandee (2001) tentang dinamika industri kecil dan menengah di Indonesia menyebutkan salah satu karakteristiknya adalah kemampuan dalam mengatasi kritis yang lebih baik dibandingkan industri besar. Karakteristik yang lain adalah respon yang cepat dan fleksibel dalam menghadapi goncangan yang tiba-tiba dibanding industri dengan skala usaha besar.

Dalam proses organisasi, industri menengah juga mengelola *human capital* dan *sosial capital* dalam upaya mendukung keberlangsungan usahanya. Penelitian Sabatini menunjukkan ikatan keluarga yang kuat dan hubungan sosial yang bersifat informal dan dibentuk melalui pertemanan dan kenalan memberikan efek negatif pada produktivitas pekerja, kinerja ekonomi dan pengembangan manusia. Disisi lain keanggotaan dalam organisasi sukarela memberikan pengaruh positif terhadap capaian perusahaan. Penelitian Jansen, dkk (2011) menyebutkan bahwa *human capital* (pengalaman dan pendidikan) dan *sosial capital* (luasan modal sosial yang dimiliki) memiliki pengaruh terhadap efektifitas pengambilan keputusan di industri menengah dan kecil. Proses informasi yang didapat dari pengalaman dan pendidikan, serta jaringan sosial yang dimiliki mengarah pada

pengambilan keputusan yang menguntungkan bagi organisasi karena pengambil keputusan merasa percaya diri dan bersedia menerima risiko yang tinggi.

Terlepas dari efek positif dan negatif dari penerapan *human capital* dan *social capital* sebagai bagian dari pengelolaan organisasi industri skala usaha menengah, namun kedua modal tersebut belum cukup untuk mendukung keberlangsungan organisasi dan keunggulan bersaing. Memiliki sumberdaya manusia yang ahli dan berkompeten dibidangnya dengan kontak jejaring dan hubungan pertemanan atau rekanan yang mendukung masih perlu didukung dengan kapasitas psikologis diri yang positif.

Kompetensi sumberdaya manusia tidak saja harus berkaitan dengan “apa saja yang dimiliki dan diketahui” dan “siapa saja yang dikenal” namun juga perlu mengenali “siapa dirinya”, tahu kapasitas psikologis positif yang dimiliki, apa potensi dan bagaimana cara mengaktualisasikannya dalam mendukung keunggulan bersaing.

Psychological capital dalam konteks industri menengah

Bagian dari bentuk organisasi yang memiliki tujuan dengan visi dan misi sebagai panduan, industri dengan skala usaha menengah juga dihadapkan pada tantangan yang kompleks dan persaingan yang ketat untuk mencapainya. Perusahaan tidak saja harus memiliki sumberdaya ekonomi yang cukup namun juga sumberdaya manusia yang berkompeten. Sama halnya dengan industri besar, sumberdaya manusia juga memiliki peranan penting bagi industri menengah untuk mendukung pencapaian tujuan. Sumberdaya manusia tidak saja berhubungan dengan kemampuan kognisi dan intelektual serta pengalaman dan kemampuan sosial yang mendukung. Namun sumberdaya manusia juga perlu mengelola kemampuannya tersebut, mengoptimalkan dan memaksimalkan fungsinya dengan mengenali apa potensi dan kekuatan yang dimilikinya.

Psychological capital bagian dari konsep psikologi yang fokus pada perkembangan keadaan psikologis positif individu merupakan konsep yang berorientasi pada kekuatan individu dibandingkan kelemahan, kesehatan dan vitalitas individu dari pada penyakit dan gangguan kesehatan. Melalui optimalisasi aspek-aspek dalam *psychological capital* yaitu keyakinan (*self-efficacy*), atribut positif (*optimism*), tidak mudah menyerah dan mampu mengarahkan menuju tujuan (*hope*), dan kemampuan bertahan dan melambung, bahkan melebihi (*resiliency*), individu dapat berfungsi secara penuh. Individu yang berfungsi dengan penuh berarti mampu mengenali potensinya, mengoptimalkan dan memaksimalkan kemampuannya sebagai sumber kekuatan yang dapat mendukung pencapaian tujuannya. Diaplikasikan di tempat kerja *psychological capital* yang dibangun dengan tepat dapat memunculkan keterikatan yang mengarah pada cara kerja yang produktif dan bahagia.

Pada konteks industri skala usaha menengah, pengaplikasian *psychological capital* dalam proses kerja belum banyak dianalisa. Namun dihubungkan dengan karakteristik industri skala menengah yang fokus pada perputaran dan keberlangsungan proses produksi, pengaplikasian *psychological capital* memiliki potensi peran sebagai pendorong munculnya perilaku kerja yang positif. Perilaku kerja yang positif dibutuhkan terutama pada industri yang masih memiliki keterbatasan dalam sistem pengelolaan organisasinya. Melalui perilaku kerja yang positif, individu dapat mengarahkan cara kerjanya agar dapat tetap fokus pada pencapaian tujuan. Sejalan dengan hasil penelitian

sebelumnya, *psychological capital* terbukti dapat menurunkan perilaku kerja yang kontra produktif (Avey, dkk., 2008). *Psychological capital* juga memberikan dampak signifikan pada *human capital* dan *sosial capital* dalam konteks perilaku kerjanya (Larson dan Luthans, 2006).

Selain itu karakteristik alami industri menengah yang fleksibel dan kemampuan dalam mengatasi kritis yang lebih baik dibandingkan industri besar menunjukkan industri dengan skala usaha menengah ini memiliki kemampuan *resiliency* yang baik. Hal ini juga menunjukkan bahwa pada dasarnya industri menengah telah menerapkan *psychological capital* meski hanya pada aspek *resiliency*. Sejalan dengan aspek *psychological capital*, pengaplikasian *psychological capital* dapat berperan sebagai penguat munculnya perilaku kerja positif lainnya melalui optimalisasi aspek *resiliency* serta aspek-aspek yang lain.

Namun demikian seperti halnya pengaplikasian sistem pengelolaan organisasi yang baru pada semua organisasi dan industri akan dihadapkan pada tantangan yang tidak mudah. Pada industri menengah yang fokusnya menjaga margin keuntungan yang tipis dengan tetap menjaga ritme dan keberlangsungan proses produksi menunjukkan perhatian yang lebih pada hal teknis operasional dibandingkan hal yang psikologis seperti pengembangan sumberdaya manusia. Hal ini membuat penerapan *psychological capital* pada industri menengah menjadi tidak mudah. Bagian dari pengembangan sumberdaya manusia, penerapan *psychological capital* membutuhkan dukungan finansial dan komitmen berupa kesediaan semua pihak untuk terlibat diperlukan untuk mendukung kesuksesan pengaplikasiannya. Karakteristik industri menengah yang minim dalam hal *financial capital*, dan *social capital* serta fokus yang kurang pada pengembangan *human capital* membuat pengaplikasian *psychological capital* menjadi tidak maksimal. Pengaplikasian *psychological capital* perlu disesuaikan dengan karakteristik industri menengah beserta kriteria yang menjadi kekhasannya dalam mendukung keunggulan persaingan dengan fokus pada hal yang menjadi kelebihanannya.

Kesimpulan

Berdasarkan kajian konsep *psychological capital*, peran, pengaruh dan tantangan penerapannya pada industri skala usaha menengah dapat disimpulkan bahwa meski memiliki keterbatasan dalam hal sumberdaya namun industri skala usaha menengah memiliki potensi untuk mengaplikasikannya dalam proses kerja dan bagian dari pengembangan organisasi. Hal ini berhubungan dengan pengaruh pengaplikasian *psychological capital* terhadap keberlangsungan organisasi. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan pengaruh positif penerapan *psychological capital* terdapat aspek kinerja individu dan organisasi maka pengaruh yang sama dapat pula terjadi pada industri dengan skala usaha menengah. *Psychological capital* dapat berperan sebagai pendorong dan penguat munculnya perilaku positif yang akan mendukung munculnya pengaruh positif terdapat organisasi beserta individu didalamnya. Untuk itu industri menengah perlu fokus pada hal yang menjadi kelebihan dan keunggulan karakteristik industri guna mengatasi tantangan atau hambatan dalam pengaplikasiannya. Dalam hal ini fleksibilitas dan kemampuan *resiliency* yang dimiliki dapat menjadi penguat serta pendorong pengaplikasian aspek-aspek *psychological capital* yang lain

sehingga dapat memberikan pengaruh terhadap keberlangsungan organisasi dan kemampuan menghadapi persaingan.

Daftar Referensi

- Avey, J. B., Luthans, F., & Youssef, C., M. (2008). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Leadership Institute Faculty Publications*. Paper 6. Diambil dari <http://digitalcommons.unl.edu/leadershipfacpub/6>
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., & Palmer, N. F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology, Vol. 15., No. 1.*, p. 17-28. doi: 10.1037/a0016998
- Berry, A., Rodriguez, E., & Sandee, H. (2001). Small and medium enterprise dynamics in Indonesia. *Bulletin of Indonesian Economic Studies, Vol. 37, No. 3:* 363-384
- Bitmis, M. G., & Ergeneli, A. (2013). The role of psychological capital and trust in individual performance and job satisfaction relationship: A test of multiple mediation model. *Procedia – Social and Behavioral Sciences, 99*, 173-179. doi: 10.1016/j.sbspro.2013.10.483
- Choi, Y., & Lee, D. (2014). Psychological capital, big five traits, and employee outcomes. *Journal of Manajerial Psychology, Vol. 29., No. 2.*, p. 122-140. doi: 10.1108/JMP-06-2012-0193
- Jansen, R. J. G., Curseu, P. L., Vermeulen, P. A. M., Geurts, J. L. A., & Gibcus, P. (2011). Information processing and strategic decision-making in small and medium sized enterprises: The role of human and social capital in attaining decision effectiveness. *International Small Business Journal 31 (2)* 192-216
- Kemp, F. O. M. (2013). *New Ways of Working and Organizational Outcomes: The role of Psychological Capital*. Master Thesis: Arbeid & Organisatie Psychologie, Vrije Universiteit: Amsterdam
- Larson, M., & Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attituded. *Journal of Leadership and Organizational Studies, Vo, 13, No. 1*
- Legg, S. J., Olsen, K. B., Laird, I. S., & Hasle, P. (2015). Managing safety in small and medium enterprises. *Safety Science, 71*, 189-196
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology, 60*, p. 541-572
- Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: beyond human and social capital. *Business Horizons 47/1 January-February 2004 (45-50)*
- Luthan, F., & Youssef, C. M. (2004). Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics, Vol. 33, No. 2, pp. 143-160*
- Luthan, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior, 29*, 291-238

- Sandee, H. (1998). The impact of the crisis on small scale industries in Indonesia: some preliminary findings from central java. Discussion paper. Vrije University, Amsterdam.
- Tettegah, S. (2002). Teachers, identity, psychological capital and electronically mediated representations of cultural consciousness. *Proceedings of World Conference on Educational Multimedia, Hypermedia and Telecommunications, 2002, AACE, Chesapeake, VA*, p. 1946-1947