

**PERANAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA INDIVIDUAL KARYAWAN
DENGAN MODAL PSIKOLOGIS SEBAGAI
MEDIATOR**

**Role of Perceived Organizational Support to Individual Work Performance
with *Psychological Capital as Mediator***

**Tesis ini diajukan sebagai salah satu syarat
untuk memperoleh gelar Magister Psikologi (M.Psi.)**

Oleh

Hilmma Hermawan

717162017



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA
2019**

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

Kami yang bertanda tangan di bawah ini:

1. Dr. Zamralita, M.M., Psi. (sebagai Pembimbing I)
2. Dr. Ir. Rita Markus Idulfilastris, M.Psi.T. (sebagai Pembimbing II)

menyatakan bahwa tesis berjudul:

Peranan persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Individual Karyawan dengan Modal Psikologis sebagai Mediator

yang disusun oleh:

Hilmma Hermawan (717162017)

dapat diajukan pada Sidang Tesis Program Studi Magister Psikologi, Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara yang akan diselenggarakan pada bulan Juli 2019.

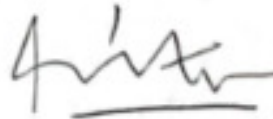
Jakarta, Juli 2019

Pembimbing I



Dr. Zamralita, M.M., Psi.

Pembimbing II



Dr. Ir. Rita Markus Idulfilastris, M.Psi.T.

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING

Judul Tesis : PERAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA INDIVIDUAL
KARYAWAN DENGAN MODAL PSIKOLOGIS
SEBAGAI MEDIATOR

Nama/NIM Mahasiswa : HILMMA HERMAWAN / 717162017

Tesis ini telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Program Studi Magister Psikologi, Universitas Tarumanagara, pada hari Senin, tanggal 8 Juli 2019.

Pembimbing I



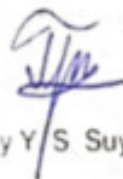
Dr. Zamralita, M.M., Psikolog

Pembimbing II



Dr. Ir. Rita Markus Idulfilastri, M.Psi.T.

Ketua Program



Dr. P. Tommy Y/S. Suyasa, Psikolog

LEMBAR PENGESAHAN OLEH PENGUJI

Judul Tesis : PERAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA INDIVIDUAL KARYAWAN DENGAN MODAL PSIKOLOGIS SEBAGAI MEDIATOR

Nama/NIM Mahasiswa : HILMMA HERMAWAN / 717162017

Tesis ini telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Program Studi Magister Psikologi, Universitas Tarumanagara, pada hari Senin, tanggal 8 Juli 2019.

Nama	Status	Tandatangan
Dr. Rostiana, M.Si., Psikolog	Ketua Penguji	
Dr. Fransisca I. R. Dewi, M. Si.	Anggota Penguji	

Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Tarumanagara



Dr. Rostiana, M.Si., Psikolog

PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PENJIPLAKAN

Saya, nama Hilma Hermawan, nomor induk. 717162017

dengan ini menyatakan dan menjamin bahwa tesis yang diserahkan kepada Program Studi Magister Psikologi Universitas Tarumanagara,

berjudul: Peranan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Individual Karyawan dengan Modal Psikologis sebagai Mediator

merupakan karya sendiri yang dibuat dengan tidak melanggar ketentuan plagiarisme dan otoplagiarisme.

Saya menyatakan memahami tentang adanya larangan plagiarisme dan otoplagiarisme dan dapat menerima segala konsekuensi jika melakukan pelanggaran menurut ketentuan peraturan perundang-undangan dan peraturan lain yang berlaku khususnya di lingkungan Universitas Tarumanagara

Pernyataan ini dibuat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun

Jakarta, 16 Juli 2019



Hilma Hermawan
717162017

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN
PENGELOLAAN & PUBLIKASI TESIS OLEH
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

Sebagai sivitas akademik Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara, saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama (Sesuai KTP) : HILMMA HERMAWAN

NIM : 717162017

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**PERAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
INDIVIDUAL KARYAWAN DENGAN MODAL PSIKOLOGIS SEBAGAI MEDIATOR**

***Role of Perceived Organizational Support to Individual Work Performance
with Psychological Capital as Mediator***

Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini, Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), dan mempublikasikan *) karya ilmiah (tesis) saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta (*author*) atau sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Mengetahui,
Pembimbing I



Dr. Zamralita, M.M., Psikolog

Jakarta, 16 Juli 2019
Yang menyatakan,



Hilmma Hermawan

**)Hak Publikasi mohon diedit (boleh dicantumkan / tidak dicantumkan), tergantung kondisi, apakah karya ilmiah (tesis) sudah pernah/belum pernah dipublikasikan.*

Mohon dicantumkan keterangan mengenai Tahun Terbit, Judul, Nama Media Publikasi, Nama Penerbit, atau Link (URL) Publikasi, jika karya ilmiah (tesis) sudah pernah dipublikasikan

Tahun Terbit
Judul Karya
Nama Media
(Judul Jurnal/Prosiding)
Alamat Link (URL)

Sedang dalam tahap review pada Jurnal Muara.
Peranan Persepsi Dukungan Organisasi pada
Kinerja Individual Karyawan
Jurnal Muara

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan yang Maha Esa karena berkat anugerah-Nya tesis berjudul “Peranan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Individual Karyawan dengan Modal Psikologis sebagai Mediator” ini dapat selesai. Syukur kepada Tuhan telah memberi peneliti kesehatan dan kelancaran selama pengerjaan tesis ini. Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada perusahaan tempat peneliti bekerja, *vice president*, atasan, serta rekan-rekan kerja peneliti karena telah memberikan banyak dukungan dan kemudahan selama peneliti menempuh kuliah magister, dan secara khususnya selama penyusunan tesis ini telah memberikan kemudahan dalam pengambilan data, pemberian ijin meninggalkan pekerjaan ketika peneliti memerlukan waktu untuk penulisan tesis maupun pengurusan administrasi dan keringanan-keringanan di pekerjaan yang sangat membantu dalam penyelesaian tesis ini. Peneliti juga ingin mengucapkan terima kasih kepada para partisipan dalam penelitian ini yang meluangkan waktu berharga mereka untuk membantu mengisi dan juga menyebar luas kuesioner penelitian ini.

Terima kasih juga peneliti ucapkan kepada segenap dosen pengajar selama di magister psikologi – Dr. Rostiana, M.Si., Psi; Dr. P. Tommy Y.S. Suyasa, Psi.; Erik Wijaya, S.Psi., M.Si.; Dr. Fransisca Iriani Roesmala Dewi, M.Si.; Dr. Monty P. Satiadarma, MS/AT, MCP/MFCC, DCH, Psi.; Dr. Raja Oloan Tumanggor, S.Ag.; Dr. Riana Sahrani, Psi.; Sri Tiatri Ph.D., Psi.; Untung Subroto, M.Psi; Yohanes Budiarto S.Pd., M.Si; Prof. Dr. Ir. Dali Santun Naga, MMSI; Ir. Jap Tji Beng, Ph.D.; Yulita, Ph.D.; dan Dr. Rismiyati E. Koesma, Psi. Terima kasih atas bimbingan dan

pengajaran yang diberikan kepada peneliti selama perkuliahan di magister psikologi ini.

Peneliti juga ingin mengucapkan terima kasih kepada Dr. Zamralita, M.M. Psi. dan Dr. Ir. Rita Markus Idulfilastri, M. Psi.T. selaku dosen pembimbing tesis yang senantiasa memberikan bantuan dan motivasi kepada peneliti untuk menyelesaikan tesis ini. Selain itu, peneliti juga berterima kasih kepada ayah, bunda, bang Syahrul, Zayd anak mama sayang dan adik – adik kak ima (hilman, lita, Ichsan, hakim, dek rachma) yang telah banyak memberikan semangat, perhatian, dan doa kepada peneliti. Juga tidak lupa kepada Asih sesama mahasiswa magister profesi yang bersama-sama sejak awal berjuang mengikuti perkuliahan dan menyelesaikan tesis, serta kepada segenap mahasiswa magister psikologi Universitas Tarumanagara semester ganjil 2017/2018 yang telah menjadi “dukungan sosial dari *coworker*” bagi peneliti.

Terima kasih juga peneliti ucapkan kepada segenap dosen dan civitas fakultas psikologi Universitas Tarumanagara, serta pihak-pihak lain yang tidak dapat peneliti sebutkan satu-per satu namanya di sini, yang kehadiran dan bantuannya begitu bermakna. Akhir kata, peneliti berharap tesis ini dapat bermanfaat bagi para pembaca, dapat memberi inspirasi bagi peneliti-peneliti berikutnya, dan juga bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang Psikologi, Industri dan Organisasi.

Jakarta, Juni 2019

Peneliti

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Lembar Persetujuan Tesis	ii
Lembar Pengesahan Pembimbing.....	iii
Lembar Pengesahan Penguji.....	iv
Lembar Pernyataan	v
Halaman Pernyataan Persetujuan Pengelolaan & Publikasi Tesis.....	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	xiii
Daftar Gambar	xv
Daftar Lampiran	xvii
Abstrak (bahasa Indonesia)	xviii
Abstract (bahasa Inggris)	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	6
1.4.1. Manfaat Teoretis	6
1.4.2. Manfaat Praktis	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1. Kinerja Individual Karyawan	8

2.1.1.	Definisi Kinerja Individual Karyawan	8
2.1.2.	Dimensi Kinerja Individual Karyawan	11
2.1.3.	Perkembangan Konsep Kinerja Individual Karyawan	15
2.2.	Persepsi Dukungan Organisasi	20
2.2.1.	Definisi Persepsi Dukungan Organisasi	20
2.2.2.	Variabel yang terkait dengan POS	21
2.2.3.	Teori Dukungan Organisasi	22
2.2.4.	Anteseden dari POS.....	24
2.2.5.	Konsekuensi dari POS.....	26
2.3.	Modal Psikologis	28
2.3.1.	Definisi Modal Psikologis	28
2.3.2.	Dimensi Modal Psikologis	31
2.4.	Kerangka Berpikir dan Hipotesis	36
2.4.1.	Hipotesis 1 IV terhadap DV	36
2.4.2.	Hipotesis 2 IV terhadap Mediator	37
2.4.3.	Hipotesis 3A Mediator terhadap DV Hipotesis 3B IV terhadap DV dengan Mediator.....	39
BAB III METODE PENELITIAN		42
3.1.	Partisipan Penelitian	42
3.2.	Desain Penelitian	47
3.3.	Setting Lokasi dan Perlengkapan Penelitian	48
3.4.	Instrumen Penelitian	49
3.4.1.	Variabel Kinerja Individual Karyawan	52
3.4.2.	Variabel Persepsi Dukungan Organisasi	64
3.4.3.	Variabel Modal Psikologis	69

3.5. Prosedur	80
BAB IV HASIL PENELITIAN	83
4.1. Gambaran Hasil Pengukuran Variabel Penelitian	83
4.1.1. Gambaran Variabel Dependen:	
Kinerja Individual Karyawan	83
4.1.2. Gambaran Variabel Mediator: Modal Psikologis	85
4.1.3. Gambaran Variabel Independen:	
Persepsi Dukungan Organisasi	87
4.2. Uji Perbedaan Berdasarkan Kategori Demografi	87
4.2.1. Uji Perbedaan Berdasarkan Kategori Jenis Kelamin.....	88
4.2.2. Uji Perbedaan Berdasarkan Kelompok Usia.....	89
4.2.3. Uji Perbedaan Berdasarkan Kategori Pendidikan	89
4.2.4. Uji Perbedaan Berdasarkan Level Jabatan.....	90
4.2.5. Uji Perbedaan Berdasarkan Lama Bekerja.....	91
4.2.6. Uji Perbedaan Berdasarkan Kategori Fungsi	92
4.2.7. Uji Perbedaan Berdasarkan Kategori Direktorat	93
4.3. Pengujian Korelasi antar Dimensi dan Variabel	94
4.4. Pengujian Hipotesis Structural Equation Model (SEM)	97
4.4.1. Pengujian Peranan Persepsi Dukungan Organisasi	
terhadap Kinerja Individual Karyawan (Hipotesis 1)	100
4.4.2. Pengujian Peran Persepsi Dukungan Organisasi terhadap	
Modal Psikologis sebagai Mediator (Hipotesis 2)	101
4.4.3. Pengujian Peran Modal Psikologis Memprediksi Kinerja	
Individual Karyawan (Hipotesis 3A) dan Peranan Modal	
Psikologis sebagai Variabel Mediator(Hipotesis 3B)	101

4.5. Pengujian Berdasarkan Dimensi Mediator Modal Psikologis	103
4.5.1. Evaluasi Kecocokan Keseluruhan Model	103
4.5.2. Analisa Hubungan Kausal Mediator Modal Psikologis	
Dimensi <i>Self- Efficacy</i>	104
4.5.3. Analisa Hubungan Kausal Mediator Modal Psikologis	
Dimensi <i>Hope</i>	106
4.5.4. Analisa Hubungan Kausal Mediator Modal Psikologis	
Dimensi <i>Resiliency</i>	107
4.5.5. Analisa Hubungan Kausal Mediator Modal Psikologis	
Dimensi <i>Optimism</i>	109
 BAB V DISKUSI, SIMPULAN, DAN SARAN	 114
5.1. Diskusi	114
5.2. Simpulan	115
5.3. Saran	116
5.3.1. Saran Teoretis	116
5.3.2. Saran Praktis	117
DAFTAR PUSTAKA.....	119

DAFTAR TABEL

Tabel 1.2. <i>Data Pencapaian Kinerja Pekerja Tahun 2013 – 2018</i>	4
Tabel 3.1. <i>Gambaran Partisipan Berdasarkan Jenis Kelamin</i>	46
Tabel 3.2. <i>Gambaran Partisipan Berdasarkan Kelompok Usia</i>	47
Tabel 3.3. <i>Gambaran Partisipan Berdasarkan Jenjang Pendidikan</i>	48
Tabel 3.4. <i>Gambaran Partisipan Berdasarkan Direktorat</i>	48
Tabel 3.5. <i>Gambaran Partisipan Berdasarkan Fungsi</i>	49
Tabel 3.6. <i>Gambaran Partisipan Berdasarkan Masa Kerja</i>	49
Tabel 3.7. <i>Gambaran Partisipan Berdasarkan Level Jabatan</i>	50
Tabel 3.8. <i>Gambaran Partisipan Berdasarkan Lama Bekerja di Posisi</i>	50
Tabel 3.9. Uji Butir Variabel <i>Individual Work Performance</i> Dimensi Task Performance	57
Tabel 3.10. Uji Butir Variabel <i>Individual Work Performance</i> Dimensi Contextual Performance	59
Tabel 3.10. Uji Butir Variabel <i>Individual Work Performance</i> Dimensi <i>Contextual Performance</i>	59
Tabel 3.11. Uji Butir Variabel <i>Individual Work Performance</i> Dimensi Counterproductive Behavior	61
Tabel 3.12. Uji Butir Variabel <i>Individual Work Performance</i> Dimensi Adaptive Performance	62
Tabel 3.13. Uji Butir Variabel Persepsi Dukungan Organisasi.....	69
Tabel 3.14. Uji Butir Variabel <i>Psychological Capital</i> dimensi <i>Self -Efficacy</i>	74
Tabel 3.15. Uji Butir Variabel <i>Psychological Capital</i> dimensi <i>Hope</i>	76

Tabel 3.16. Uji Butir Variabel <i>Psychological Capital</i> dimensi <i>Resiliency</i>	77
Tabel 3.17. Uji Butir Variabel <i>Psychological Capital</i> dimensi <i>Optimism</i>	79
Tabel 4.1. Analisa <i>Descriptive Statistic</i> Ketiga Variabel	86
Tabel 4.2. Gambaran Variabel Kinerja Individual Karyawan	88
Tabel 4.3. Gambaran Variabel Modal Psikologis	89
Tabel 4.4. Analisa <i>Descriptive Statistic Variabel</i> <i>Persepsi Dukungan Organisasi</i>	90
Tabel 4.5. Kinerja Individual Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	91
Tabel 4.6. Uji Beda Mean Berdasarkan Jenis Kelamin	91
Tabel 4.7. Kinerja Individual Karyawan Berdasarkan Usia.....	92
Tabel 4.8. Uji Beda Mean Berdasarkan Kelompok Usia.....	92
Tabel 4.9. Kinerja Individual Karyawan Berdasarkan Pendidikan.....	93
Tabel 4.10. Uji Beda Mean Berdasarkan Kelompok Pendidikan	93
Tabel 4.11. Kinerja Individual Karyawan Berdasarkan Level Jabatan	94
Tabel 4.12. Uji Beda Mean Berdasarkan Kelompok Level Jabatan.....	94
Tabel 4.13. Kinerja Individual Karyawan Berdasarkan Lama Kerja	95
Tabel 4.14. Uji Beda Mean Berdasarkan Kelompok Lama Kerja.....	95
Tabel 4.15. Kinerja Individual Karyawan Berdasarkan Fungsi	96
Tabel 4.16. Uji Beda Mean Berdasarkan Kelompok Fungsi.....	96
Tabel 4.17. Kinerja Individual Karyawan Berdasarkan Direktorat.....	97
Tabel 4.18. Uji Beda Mean Berdasarkan Kelompok Direktorat	97
Tabel 4.19. Gambaran Korelasi ANtar Variabel dan Dimensi Penelitian	98
Tabel 4.20. Korelasi Antar Variabel dan Dimensi.....	101
Tabel 4.21. Goodness of Fit Index (GOFI) Pengujian Dimensi Modal Psikologis.....	107
Tabel 4.22. Hasil Pengujian Dimensi Modal Psikologis.....	113

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Gambaran organisasi PT. X	2
Gambar 2 Kerangka berpikir.....	44
Gambar 3 Uji konstruk kinerja individual karyawan dimensi task performance (Standardized solution)	57
Gambar 4. Uji konstruk kinerja individual karyawan dimensi task performance (T-Values))	58
Gambar 3 Uji konstruk kinerja individual karyawan dimensi task performance (Standardized solution)	57
Gambar 4. Uji konstruk kinerja individual karyawan dimensi task performance (T-Values)	58
Gambar 5 Uji Konstruk kinerja individual karyawan dimensi contextual performance (standardized)	60
Gambar 6 Uji Konstruk kinerja individual karyawan dimensi contextual performance (T-Values)	60
Gambar 7 Uji Konstruk kinerja individual karyawan dimensi counterproductive behavior (standardized)	61
Gambar 8 Uji Konstruk kinerja individual karyawan dimensi counterproductive behavior (T-Values)	62
Gambar 9 Uji Konstruk kinerja individual karyawan dimensi adaptive performance (standardized)	63
Gambar 10 Uji Konstruk kinerja individual karyawan dimensi adaptive performance (T-Values)	63

Gambar 11 Uji Konstruk kinerja individual karyawan (standardized)	65
Gambar 12 Uji Konstruk kinerja individual karyawan (T-Values)	66
Gambar 13 Uji Konstruk persepsi dukungan organisasi (standardized)	70
Gambar 14 Uji Konstruk persepsi dukungan organisasi (T-Values)	71
Gambar 15 Uji Konstruk modal psikologis dimensi self-efficacy (std).....	74
Gambar 16 Uji Konstruk modal psikologis dimensi self-efficacy (T-Values)	75
Gambar 17 Uji Konstruk modal psikologis dimensi <i>hope</i> (standardized)	76
Gambar 18 Uji Konstruk modal psikologis dimensi <i>hope</i> (T-Values)	77
Gambar 19 Uji Konstruk modal psikologis dimensi <i>resiliency</i> (std).....	78
Gambar 20 Uji Konstruk modal psikologis dimensi <i>resiliency</i> (T-Values) ...	78
Gambar 21 Uji Konstruk modal psikologis dimensi <i>optimism</i> (std)	79
Gambar 22 Uji Konstruk modal psikologis dimensi <i>optimism</i> (T-Values)....	80
Gambar 23 Uji Konstruk modal psikologis (std)	81
Gambar 24 Uji Konstruk modal psikologis (T-Values)	82
Gambar 25 Uji Pengujian SEM persepsi dukungan organisasi (Std).....	102
Gambar 26 Uji Pengujian SEM persepsi dukungan organisasi (t-values)...	102
Gambar 27 Uji Pengujian hiipotesis dimensi <i>self-efficacy</i> (Std).....	108
Gambar 28 Uji Pengujian hiipotesis dimensi <i>self-efficacy</i> (t-values).....	108
Gambar 29 Uji Pengujian hiipotesis dimensi <i>hope</i> (Std)	109
Gambar 30 Uji Pengujian hiipotesis dimensi <i>hope</i> (t-values)	110
Gambar 31 Uji Pengujian hiipotesis dimensi <i>resiliency</i> (Std).....	111
Gambar 32 Uji Pengujian hiipotesis dimensi <i>resiliency</i> (t-values).....	111
Gambar 33 Uji Pengujian hiipotesis dimensi <i>optimism</i> (Std)	112
Gambar 34 Uji Pengujian hiipotesis dimensi <i>optimism</i> (t-values)	113

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner penelitian	124
Lampiran 2. Kisi-kisi alat ukur	144
Lampiran 3. Gambaran partisipan berdasarkan demografis (334 subjek) .	145
Lampiran 4. Gambaran partisipan berdasarkan kondisi kerja (334 subjek)	146
Lampiran 5. Path diagram pengujian hipotesis 1, p-value > 0.05	147
Lampiran 6. Sertifikat Narasumber Hasil Penelitian dan <i>Sharing</i>	148
Lampiran 7. Form Keterangan Kerjasama	149

Peran Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Individual Karyawan dengan Modal Psikologis sebagai Mediator

Hilmma Hermawan
Dr. Zamralita, M.M., Psi.
Dr. Ir. Rita Markus Idulfilastri, M.Psi.T.
Universitas Tarumanagara

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis mengenai peranan persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan dengan modal psikologis sebagai mediator. Kinerja individual karyawan merupakan perilaku atau tindakan individu yang relevan dengan tujuan organisasi, dan diketahui merupakan indikator penting dalam kinerja tim dan organisasi. Secara teoritis terdapat dua aspek yang mempengaruhi kinerja individual karyawan yaitu aspek individu dan aspek organisasi.

Tujuan dari penelitian adalah untuk melihat peranan modal psikologis sebagai mediator pada hubungan antara peran persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja individual karyawan. Selanjutnya juga diuji peranan dari setiap dimensi modal psikologis dalam hubungan mediasi tersebut.

Dalam penelitian ini, diprediksi bahwa modal psikologis merupakan mediator antara hubungan persepsi dukungan organisasi dan kinerja individual karyawan. Responden dalam penelitian ini adalah 334 karyawan di PT X yang memiliki kinerja diatas rata – rata, dan lokasi kerjanya tersebar di seluruh Indonesia.

Data diperoleh dengan kuesioner IWPQ–46, SPOS–36, dan *psychological capital* – 24 yang telah diadaptasi. Pengolahan data menggunakan metode SEM dan pengujian model pengukuran menggunakan Confirmatory Factor Analysis (CFA) dengan bantuan program Lisrel versi 8.8. hasil pengujian model struktural menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi signifikan berkorelasi dengan SFL +0,13 dan t-values +3,43 dengan kinerja individual karyawan, sementara peran modal psikologis sebagai variabel mediasi signifikan berkorelasi dengan SFL +0,54 dan t-values +8,21. Kemudian pada uji model mediator perdimensi diketahui bahwa dari empat dimensi modal psikologis, hanya satu dimensi yaitu dimensi *optimism* yang signifikan berkorelasi dan berkontribusi sebagai mediator pada hubungan persepsi dukungan organisasi terhadap modal psikologis dengan SFL +0,76 >0,5 dan t-values +12,16 >1,96.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah persepsi dukungan organisasi berperan secara positif terhadap kinerja individual karyawan dan hanya modal psikologis berupa dimensi *optimism* yang dapat berperan sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Sementara dimensi modal psikologis lainnya yaitu *self efficacy*, *resiliency* dan *hope* tidak berperan sebagai mediator antara persepsi dukungan organisasi dan kinerja individual karyawan.

Kata Kunci : kinerja individual karyawan, persepsi dukungan organisasi, modal psikologis.

Role of Perceived Organizational Support to Individual Work Performance with *Psychological Capital as Mediator*

Hilmma Hermawan
Dr. Zamralita, M.M., Psi.
Dr. Ir. Rita Markus Idulfilastri, M.Psi.T.
University of Tarumanagara

Abstract

This study discusses about individual work performance of employees who have an above average IWP score, experienced organizational change. The purposes of this study was examined the mediating effect of psychological capital in relation of perceived organizational support and individual work performance. A total of 334 employees with a minimum one year experience of work participated in this study. The study was using adapted form of IWPQ-46, POSS-36, and PCQ-24 questionnaires. Measurement being done with Structural Equation Modeling (SEM) method and measurement model using Confirmatory factor Analysis (CFA) with Lisrel 10.0. Structural model testing showed that perceived organizational support significantly correlated with individual work performance ($SFL=+0,13$, t -values = $+3,43$), and significant mediating effect of psychological capital was found. Only support from optimism mediated the perceived organizational support and individual work performance of employees ($SFL=+0,76$, t -values = $+12,16$), and neither support from self-efficacy, hope and resiliency show any significant correlations as mediating variables. As conclusion, hypotheses was tested and confirmed. The findings shows perceived organizational support positively correlated with individual work performance, and support from optimism can help buffer the impact of less perceived organizational support condition on employees' performance. The other dimensions of psychological capital show no significant correlations.

Keywords: individual work performance, perceived organizational support, psychological capital.