
Analisis *Psychology Capital* dan Kinerja Pegawai Puskesmas Rasana'e Timur Kota Bima

Analysis Psychology Capital and Employee Performance East Puskesmas Rasana'e Bima City

Restu Nurhidayati*, Nyoman Anita Damayanti & Aulia Ramadhani*

Program Magister Administrasi Kebijakan Kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat,
Universitas Airlangga, Indonesia

Diterima: 29 September 2022; Direview: 31 Oktober 2022; Disetujui: 07 November 2022

*corresponding email: Restu.Nurhidayati-2020@fkm.unair.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran kondisi *psychology capital* dan kinerja pada pegawai UPT Puskesmas Rasana'e Timur. Masalah ini difokuskan pada kondisi *psychology capital* dan kinerja pegawai. Metode penelitian ini adalah *descriptive*. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap berstatus PNS sebanyak 49 pegawai. Penentuan sampel yang digunakan adalah *total sampling*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 49 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai UPT Puskesmas Rasana'e Timur memiliki *Psychology Capital* yang tinggi dengan skor 4.70 angka tersebut merupakan di atas rata-rata dari nilai keseluruhan yaitu minimal 1 maximum 6 dan memiliki Kinerja yang baik dengan skor 3.30 dan merupakan angka di atas rata-rata yaitu minimal 1 maximum 5.

Kata Kunci: Psikologi; Psikologi Kapital; Kinerja Pegawai

Abstract

The research to describe psychological capital and employee performance in east Puskemas Rasana'e. The focus of this study is on psychological capital and employee performance. The method of this research is descriptive. Populations in this research are PNS 49 employees. The sampling used in this research is total sampling. Data on this research was collected by a questioner and shared with all employees, as many as 49 respondents. The result is that employees had good psychological capital with a score of 4.70. This above-value average has a minimum of 1 maximal 6. And employee performance had a good score of 3.30. This above-value average has a minimum of 1 maximal 5. Psychology capital has four dimensions: (self-efficacy, hope, resilience, and optimism). Each dimension has a contribution to every person's ability to do the job optimally. Employee performance means the employee is capable of a good task.

Keywords: Psychology; Psychology Capital; Employee Performance

How to Cite: Nurhidayati, R., Damayanti, N.A., & Ramadhani, A. (2022). Gambaran *Psychology Capital* dan Kinerja Pegawai UPT Puskemas Rasana'e Timur Kota Bima. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 5 (2): 1248-1256



PENDAHULUAN

Dalam keberhasilan menjalankan tujuan organisasi maka dibutuhkan sumber daya manusia yang unggul dan kompetitif. Sumber daya manusia merupakan aset berharga dalam suatu organisasi. Sehingga keberlangsungan hidup organisasi tergantung dari sumber daya manusia yang dimilikinya. Meningkatkan dan menurunnya kinerja pegawai dapat terjadi pada tenaga kesehatan baik instansi pemerintah maupun swasta termasuk puskesmas. Menurut (Menteri Kesehatan Republik Indonesia, 2019) Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama dengan lebih mengutamakan upaya *promotive* dan *preventif* di wilayah kerjanya. Puskesmas sebagai salah satu instansi pemerintah dapat mengalami penurunan dan peningkatan kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan puskesmas memiliki banyak program kerja yang harus dijalankan dan diselesaikan serta memiliki beban kerja yang tinggi. Hal tersebut menuntut pegawai puskesmas untuk dapat memiliki kinerja yang bagus sehingga kinerja pegawai dapat dikatakan baik jika hasil kinerja baik secara kuantitas.

Menurut penilaian kinerja pegawai Puskesmas Rasana'e Timur Kota Bima tahun 2019 hampir semua program kinerja tercapai target bahkan melampaui target yang telah ditetapkan. Namun, masih terdapat dua program kerja yang belum mampu mencapai target yaitu upaya pencegahan penyakit menular dengan presentase sebesar 49% dan penyakit tidak menular dengan presentase 39%. Menurut Dinas Kesehatan Kota Bima Tahun 2019 bahwa capaian kinerja program dan kegiatan yang memiliki nilai presentase <50% termasuk dalam kategori tidak baik (Profil Kesehatan Kota Bima. 2019). Ketidakmampuan dalam mencapai kinerja tersebut dapat mengganggu performa organisasi. Performa organisasi yang buruk dapat menciptakan iklim kerja yang kurang kondusif untuk para pegawainya selain itu akan berdampak pada pemberian pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Sehingga sangat penting untuk mengetahui bagaimana gambaran kondisi *psychology capital* dan kinerja pegawai puskesmas Rasana'e Timur.

Psychology Capital merupakan *Psychology* yang fokus terhadap kekuatan dan kelebihan pegawai. *Psychology Capital* merupakan bagian dari *Psychology* Positif (Luthans, et al., 2015) *Psychology Capital* memiliki empat dimensi yang dikenal sebagai HERO (*hope, effeciancy, reseliency, dan optimsm*) keempat dimensi tersebut dapat berdampak pada capaian kinerja pegawai. Sedangkan kinerja pegawai memiliki lima dimensi yang terdiri dari efektivitas dan efisiensi, tanggung jawab, disiplin dan insiatif dan merupakan salahsatu faktor penting dalam sebuah organisasi. Sebab dapat dijadikan sebagai bahan acuan oleh pihak manajemen untuk mengevaluasi kinerja organisasi pada periode lalu dan pada masa yang akan datang. Sistem kinerja yang baik dan sesuai dengan kebutuhan organisasi akan memungkinkan organisasi untuk dapat terus berkembang dan mencapai target terhadap tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Peterson, et al., 2011) bahwa *psychology capital* akan mengalami perubahan dari waktu ke waktu dan berdampak pada kinerja karyawan. Pertumbuhan tersebut dapat mempengaruhi kinerja individu sehingga *psychology capital* yang dimiliki karyawan sebelumnya akan mengarahkan pada kinerja selanjutnya. *Psychology capital* merupakan sesuatu yang penting untuk kinerja, baik secara individu maupun kelompok. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Palliga, et al., 2020) bahwa *psychology capital* secara positif mempengaruhi kepuasan kerja dan hasil kinerja baik secara individu maupun kelompok. Kepuasan kerja tersebut dapat menghasilkan kreativitas individu dalam melakukan pekerjaan sehingga akan berdampak pada hasil kinerja individu atau kelompok. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Dai & Torku, 2020) bahwa *psychology capital* memiliki hubungan terhadap otonom kerja dan kepuasan kerja pada tenaga profesional kesehatan di Rumah Sakit Ghana. Penelitian ini mengkonfirmasi bahwa otonom kerja menjadi mediasi hubungan antara kontrak *psychology capital* yaitu harapan, ketahanan, optimis dan kepuasan kerja sedangkan kepercayaan diri (*self-efficacy*) memiliki efek positif tetapi tidak signifikan. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran *psychology capital* dan Kinerja Pegawai di Pusekmas dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga Kesehatan dalam upaya *preventif* dan *promotive*.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah *descriptive* yang bertujuan untuk mengetahui gambaran *psychology capital* dan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan kepada seluruh pegawai tetap yang berstatus sebagai PNS. Besar populasi pada penelitian ini adalah 49 pegawai. Populasi tersebut menjadi subjek dalam penelitian. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *total sampling*. Metode *total sampling* adalah Teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi menjadi sampel atau subyek dalam penelitian. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang disebarikan kepada 49 pegawai. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan acuan *psychology capital qesioner* (PCQ-24) Oleh Luthan, Aveleo dkk yang terdiri dari 24 item pertanyaan dengan menggunakan skala *likert* dimana pada setiap dimensinya diberikan skor 1-6 dan untuk kinerja menggunakan kuesioner model Chester yang terdiri dari 26 item pertanyaan dengan menggunakan skala *likert* dimana setiap dimensinya diberikan skor 1-5. Analisis data digunakan pada penelitian ini adalah *cross-tabulation* yang bertujuan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan kondisi *psychology capital* dan kinerja pegawai. Data penelitian ini diolah menggunakan SPSS versi 26 *for windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun distribusi responden pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1 Distribusi Responden

Jenis Kelamin	N	%
Perempuan	37	75.5
Laki-Laki	12	24.5
Usia Responden		
28-33	35	71.4
34-39	6	12.2
40-45	6	12.2
46-50	2	4.1
Bidang Kerja		
Dokter	6	12.2
Apoteker	2	4.1
Bidan	6	12.2
Kepala UPT	1	2.0
Perawat	17	34.7
Epidemiologi	1	2.0
Nutrition	1	2.0
Penyuluhan	2	4.1
Staff	6	12.2
Pranata Lab	2	4.1
Sanitarian	2	4.1
Rekam Medik	2	4.1
Kasubag	1	2.0

Dari tabel 1 dapat diketahui bahwa sebesar 75.7 responden merupakan berjenis kelamin laki-laki, 71.4% responden berusia 28-33 tahun serta sebesar 34.7% responden berada pada bidang kerja sebagai perawat.

Dari tabel 2 dapat diketahui skor rata-rata keadaan *psychology capital* pegawai Puskesmas Rasana'e Timur Kota Bima dilihat dari dimensi *self-efficacy*, *hope*, *resiliency*, dan *optimism* adalah 4.70 angka ini merupakan angka di atas rata-rata dari keseluruhan dengan minimal 1 maximum 6. Artinya pegawai puskesmas Rasana'e Timur Kota Bima memiliki *psychology capital* yang tinggi. Menurut (Luthans, et al., 2007) *psychology capital* sebagai individu yang memiliki kepercayaan diri (*self-efficacy*) yang tinggi dapat berhasil dalam menjalankan tugas yang menantang, individu yang memiliki rasa optimis (*optimism*) yang tinggi mampu menciptakan atribusi positif terhadap keberhasilan dimasa kini dan dimasa depan, Individu yang memiliki harapan (*hope*) yang tinggi tekun terhadap pencapaian dan bila perlu memiliki berbagai tujuan untuk mencapai tujuan dan



individu yang memiliki ketahanan (*resiliency*) yang tinggi ketika dilanda kesulitan individu tersebut dapat bertahan dan mampu untuk bangkit kembali bahkan melampaui keadaan semula dalam mencapai keberhasilan. Keempat dimensi ini diyakini mampu berkontribusi positif dalam diri seseorang sehingga ia dapat bekerja secara optimal.

Tabel 2 Dimensi Modal Psikologi Capital Pegawai

Dimensi	Mean	SD	Min	Max
<i>Self-Efficacy</i>	4.94	7.79	1.00	6.00
<i>Hope</i>	4.84	7.89	1.00	6.00
<i>Resiliency</i>	4.09	7.57	2.00	5.83
<i>Optimism</i>	4.94	7.03	4.94	6.00
Total	4.70			

Tabel 3 Dimensi Kinerja Karyawan

Dimensi	Mean	SD	Min	Max
Efektivitas dan Efisiensi	3.93	5.81	2.17	5.00
Tanggung Jawab	4.22	4.32	3.00	5.00
Disiplin	4.05	4.62	2.67	5.00
Inisiatif	4.06	4.06	2.88	5.00
Total	3.30			

Berdasarkan tabel 3 dapat kita ketahui bahwa skor rata-rata kinerja pegawai puskesmas Kota Bima dilihat dari dimensi efektivitas dan efisiensi, tanggung jawab, disiplin dan inisiatif adalah 3.30 angka ini merupakan angka diatas rata-rata dengan minimal 1 maximum 5. Artinya pegawai Puskesmas Rasana'e Timur Kota Bima memiliki kinerja yang baik. Kinerja menurut (Stephans, 2002) yaitu hasil yang dicapai oleh pegawai berdasarkan kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Menurut (Robbins & Judge, 2013) kinerja adalah catatan hasil tugas yang ingin dicapai yang diperoleh dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama waktu tertentu. Sedangkan Menurut (Cascio, 2014) kinerja adalah pencapaian tujuan karyawan atas tugas yang diberikan. Adapun factor yang mempengaruhi kinerja salahsatunya adalah kondisi psikologis.

Tabel 4 Dimensi Modal Psikologi Kapital Pegawai

No	Pernyataan	N (%)						Total (%)
		1 SR	2 R	3 AR	4 AT	5 T	6 ST	
SELF EFFICACY (KEPERCAYAAN DIRI)								
1	Rasa percaya diri menyajikan informasi kepada rekan kerja	1 (2.0)	0 (0)	1 (2.0)	3 (6.1)	34 (69.4)	10 (20.4)	49 (100)
HOPE (HARAPAN)								
2	Dapat memikirkan berbagai cara untuk mencapai tujuan dalam pekerjaan	1 (2.0)	2 (4.1)	0 (0)	5 (10.2)	33 (67.3)	8 (16.3)	49 (100)
RESILIENCE (KETAHANAN DIRI)								
3	Mampu melewati masa-masa sulit di tempat kerja karena pernah mengalami kesulitan sebelumnya	0 (0)	1 (2.0)	3 (6.1)	4 (8.2)	29 (59.2)	12 (24.5)	49 (100)
OPTIMISM (OPTIMIS)								
4	Optimis dengan apa yang terjadi dimasa depan sehubungan dengan pekerjaan	0 (0)	1 (2.0)	2 (4.1)	4 (8.2)	32 (65.3)	10 (20.4)	49 (100)

Sumber: Analisis Deskriptif Psikologi Kapital

Berdasarkan table 4 kondisi *Psychology Capital* diketahui dimensi *Self-Efficacy* 69.4% bahwa pegawai merasa percaya diri dalam menyajikan informasi kepada rekan kerja. Selain pengetahuan

yang baik artinya pegawai memiliki hubungan yang baik didalam organisasi baik hubungan individu terhadap individu lainnya serta individu terhadap organisasi. Pada dimensi *Hope* 67.3% Pegawai dapat memikirkan berbagai cara untuk mencapai tujuan dari pekerjaan yang dihadapi. Artinya pegawai tersebut memiliki Inisiatif dan inovatif dalam menyelesaikan tugasnya sehingga tugas tersebut dapat diselesaikan dan mampu memenuhi target yang telah ditetapkan. Pada Dimensi *Resiliency* 59.2% Pegawai mampu melewati masa-masa sulit di tempat kerja karena pernah mengalami kesulitan sebelumnya. Artinya sekalipun dihadapkan oleh berbagai rintangan atau keterpurukan pegawai tetap mampu bangkit kembali dan menganggap bahwa rintangan sebagai pembelajaran dimasa yang akan datang. Pada dimensi *Optimism* 65.3% pegawai optimis dengan apa yang terjadi dimasa depan sehubungan dengan pekerjaan yang pegawai tersebut lakukan. Dari tabel 4 tentang distribusi jawaban *Psychology Capital* dapat diketahui bahwa pegawai Puskemas Rasana'e Timur Kota Bima rata-rata memiliki *Psychology Capital* yang tinggi pada setiap dimensinya.

Tabel 5 Distribusi Jawaban Kinerja Pegawai

No	PERNYATAAN	N (%)					Total (%)
		1 SR	2 R	3 AT	4 T	5 ST	
EFEKTIVITAS DAN EFISIENSI							
3	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti sesuai yang diharapkan	0 (0)	1 (2.00)	5 (10.2)	34 (69.4)	9 (18.4)	49 (100)
TANGGUNG JAWAB							
3	Dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab	0 (0)	0 (0)	2 (4.1)	34 (69.4)	13 (26.5)	49 (100)
DISIPLIN							
5	Senantiasa mengikuti dan melaksanakan instruksi yang diberikan oleh atasan	0 (0)	1 (2.0)	3 (6.1)	39 (79.6)	6 (12.2)	49 (100)
INISIATIF							
1	Memiliki inisiatif yang berguna untuk membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik	0 (0)	1 (2.0)	2 (4.1)	39 (79.6)	7 (14.3)	49 (100)

Sumber : Analisis Deskriptif Kinerja Pegawai

Berdasarkan table 5 kondisi kinerja pegawai Rasana'e Timur Kota Bima yaitu Pada dimensi efektivitas dan efesiensi 69.4% Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti sesuai yang diharapkan. Artinya pada saat melaksanakan tugasnya pegawai mampu mengarahkan usaha terbaik dan memiliki tingkat fokus yang tinggi. Pada dimensi tanggung jawab 67.3% Pegawai memberikan perhatian penuh dan konsentrasi terhadap pekerjaanya. Pada dimensi disiplin 79.6% pegawai menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan atau tepat waktu. Pada dimensi Inisiatif 79.6% Pegawai memiliki inisiatif yang berguna untuk membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik. Artinya pegawai mampu berkerjasama dengan baik didalam tim. Dari tabel 5 tentang distribusi jawaban kinerja dapat diketahui bahwa pegawai Puskesmas Rasana'e Timur Kota Bima memiliki Kinerja yang tinggi pada masing-masing dimensinya.

Tabel 6 Distribusi tabulasi silang *Psychology Capital & Kinerja*

		<i>Self Efficacy</i>		<i>Hope</i> (N%)		<i>Resilience</i>		<i>Optimism</i>		Total (%)
		N(%)		<Rata-rata	>Rata-rata	<Rata-rata	>Rata-rata	<Rata-rata	>Rata-rata	
Efektivitas dan Efisiensi	<Rata-rata	7 14.3	15 30.6	13 26.5	9 18.4	11 22.4	11 22.4	12 24.5	10 20.4	100
	>Rata-rata	7 14.3	20 40.8	5 10.2	22 44.9	14 28.6	13 26.5	8 16.3	19 38.8	100
Tanggung Jawab	<Rata-rata	10 20.4	19 38.4	13 26.5	16 32.7	15 30.6	14 28.6	14 28.6	15 30.6	100
	>Rata-rata	4 8.2	16 32.7	5 10.2	15 30.6	10 20.44	10 20.44	6 12.2	14 28.6	100
Disiplin	<Rata-rata	11 22.4	18 36.7	14 28.5	15 30.6	16 32.7	13 25.5	18 36.7	11 22.4	100
	>Rata-rata	3 6.1	17 34.7	4 8.2	16 32.7	9 18.4	11 22.4	2 4.1	28 36.7	100
Inisiatif	<Rata-rata	11 78.6	19 38.8	16 32.7	14 28.6	16 32.7	14 28.6	18 36.7	12 24.5	100
	>Rata-rata	3 6.1	16 32.7	2 4.1	17 43.7	25 18.4	24 20.4	2 4.1	17 34.7	100
Total		49	49	49	49	49	49	49	49	100

Sumber : Analisis Tabulasi Silang

Berdasarkan Tabel 6 hasil dari tabulasi silang didapatkan Sebesar 30.6% (15) pegawai memiliki *sel- efficacy* di atas rata-rata juga memiliki Efektivitas dan efisiensi, tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif di atas rata-rata. Sebesar 32.7% (16) pegawai memiliki *hope* di atas rata-rata juga memiliki tanggung jawab di atas rata-rata. Sebesar 30.6% (15) memiliki *hope* di atas rata-rata juga memiliki disiplin kerja di atas rata-rata. Sebesar 22.4% (15) pegawai memiliki *Resiliency* di atas rata-rata juga memiliki Efektivitas dan Efisiensi kerja di atas rata-rata. Sebesar 28.6% (14) pegawai memiliki *Resiliency* di atas rata-rata juga memiliki tanggung jawab di atas rata-rata. Sebesar 25.5% (13) pegawai memiliki *Resiliency* di atas rata-rata memiliki Disiplin Kerja di atas rata-rata. dan pegawai memiliki *Resiliency* sebesar 28.6% (14) juga memiliki Inisiatif kerja di atas rata-rata. Sebesar 30.6% (15) pegawai memiliki nilai *Optimism* di atas rata-rata juga memiliki tanggung jawab kerja di atas rata-rata. Namun Sebesar 26.5% (13) pegawai memiliki nilai *Hope* dibawah rata-rata juga memiliki Efektivitas dan Efisiensi dan Inisiatif kerja di atas rata-rata. Sebesar 22.4% (11) pegawai memiliki nilai *Resiliency* dibawah rata-rata juga memiliki efektivitas dan efisiensi kerja di atas rata-rata. Sebesar 24.5% (12) pegawai memiliki *Optimism* dibawah rata-rata juga memiliki Efektivitas dan Efisiensi, Disiplin, dan Inisiatif kerja di atas rata-rata.

PEMBAHASAN

Menurut (Snyder, 2002) bahwa *Hope* atau harapan adalah kemampuan untuk menghasilkan jalur yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Individu yang memiliki harapan yang tinggi secara aktif dapat membuat berbagai jalur untuk mencapai tujuan yang diinginkan. jadi ketika mereka dihadapi kesulitan pada saat mencapai tujuan maka Individu memiliki jalur lain untuk mencapai tujuan tersebut. Pengembangan harapan dapat diterapkan pada sumber daya manusia. Menurut (Youssef, 2004) bahwa dari 1000 Manager dan Karyawan memiliki tingkat harapan yang tinggi berhubungan positif terhadap kinerja, kepuasan kerja, kebahagiaan kerja, dan komitmen organisasi.

Menurut (Masten, 2001) bahwa *resiliency* merupakan ketahanan dimana seseorang dapat dan mampu untuk bangkit kembali di tengah ancaman, mampu menghasilkan sesuatu yang baik dan dapat beradaptasi kembali. Menurut (Bal, 2020) Bahwa *Resilience* atau ketahanan bukan hanya sekedar kemampuan mampu bangkit kembali tetapi lebih kepada tentang kemampuan individu

untuk membyanagna reaitas baru dan memeiliki ketahanan untuk percata pada diri sendiri dalam menghadapi oerubahan di tengah masyarakat dan ditengah kekuasaan yang berganti. *Resiliency* tidak hanya tentang seseorang yang kembali terhadp masa lalu tetapi sebagai kemampuan untuk terus tumbuh dan mengembakan diri sendiri dan orang lain.

Menurut *Resiliency* atau ketahanan mengacu pada fenomena yang dicirikan pola adaptasi positif dalam mengadapi kesulitan yang memungkinkan seseorang untuk bangkit kembali dengan cepat dan efektif. Menurut (Bhandarkar & Jadhav, 2022) Psikologi positif merupakan salahsatu faktor yang dapat mempengaruhi *Resiliency* yang efektif di dalam lingkungan kerja. Sebab hal tersebut dapat berdampak pada kekuatan mental karyawan sehingga karyawan mampu mengelola kekuatan mental, fisik, dan kesulitan yang dihadapi karyawan serta dapat meningkatkan kinerja organisasi. Menurut (Masten, 2001) bahwa *Resiliency* yang ada dalam individu dapat berubah dari waktu ke waktu. Artinya dimensi ini dapat terus dikembangkan. Menurut (Avolio & Gardner, 2005) bahwa *Resiliency* memiliki hubungan terhadap hasil kinerja, dan kepuasan kerja. Ketahanan tidak hanya difokuskan pada individu tetapi juga terhadap organisasi. Perlu diketahui bahwa ketahanan tidak hanya mencakup mengatasi diri untuk bangkit kembali tetapi juga sebagai pembelajaran, pertumbuhan dan meningkatkan kekuatan. Menurut (Reivich & Statte, 2002) bahwa ketahanan harus dipandang sebagai proaktif bukan hanya sebagai reaktif artinya ketahanan harus dapat terus dikembangkan. Menurut (Reivich & Shatte, 2002) mengatakan sifat proaktif dari ketahanan yaitu sebagai kapasitas untuk mengatasi, mengarahkan, kemampuan untuk bangkit kembali, dan menjangkau pengetahuan dan pengalaman baru serta membangun hubungan yang lebih baik dengan orang lain serta menemukan makna hidup atau makna dalam pekerjaan. Ketahanan dalam *Psychology Capital* berkaitan dengan bagaimana mendorong para pemimpin dan karyawan untuk kembali ke dalam keadaan normal tetapi juga mendorong mereka untuk mencapai kapasitas yang diciptakan dengan memperhatikan kekuatan yang ada didalam diri setiap Individu.

Menurut (Bandura, 1997) *Self-Efficacy* didefinisikan sebagai kepercayaan diri yang mengarahkan pada motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu. Menurut (Bandura, 1996) *Self Efficacy* menentukan Janis perilaku pengatasan (*coping skill*) usaha yang akan dilakukan individu untuk menyelesaikan tugas, menghadapi hambatan yang tidak diinginkan selain menentukn tingkah laku individu untuk menghadapi hambatan *self-efficacy* juga mempengaruhi pola pikiran dan reaksi-reaksi emosional individu dalam menghadapi suatu tugas. Oleh karena itu *Self-Efficacy* yang tinggi akan meningkatkan keterlibatan aktif dari individu yang dapat meningkatkan kemampuan individu. Kemampuan yang dimiliki indivu sangat penting dalam dunia kerja sahingga karyawan tersebut dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efesien sesuai target yang diinginkan. Kemampuan tinggi yang dimiliki karyawan dapat mempengaruhi pretasi kerja sehingga perusahaan yang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk dapat mengembakan potensinya akan membuat karyawan mampu mencapai tingkat kinerja yang maksimal. Demikan juga perusahaan dapat mnghasilkan produk yang berkualitas dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut (Carver, et al., 2010) mencatat bahwa *Optimis* atau Optimis adalah seseorang yang mengharapakan hal baik akan terjadi pada mereka sedangkan orang pesimis mengharapakan sebaliknya. Carver dan Scheler menyatakan bahwa ketika Individu memiliki harapan positif maka mereka akan terus berusaha menghadapi kesulitan dalam pekerjaan. Dengan optimis karyawan yang menerima umpan balik dan pengakuan positif dari atasan akan menghubungkan momen positif dengan etos kerja mereka. dan mereka akan meyakinkan diri sendiri bahwa mereka akan selalu ekerja keras dan sukses tidak hanya dalam pekerjaan tetapi dalam usaha apapun yang mereka pilih. namun Optimis dalam *Psychology Capital* harus bersifat realistis dan fleksibel artinya Optimis tidak hanya digamarkan sebagai dorongan ego yang membuat individu merasa baik, tetapi Optimis dalam *Psycology Capital* mendorong pembelajaran yang kuat dalam disiplin diri, analisis peristiwa masa lalu, melakukan perencanaan, dan pencegahan terhadap hal-hal yang tidak diinginkan pada masa depan. Individu yang memiliki Optimis yang tinggi mampu mengungkapkan rasa terima kasih dan mampu memerikan penghargaan terhadap dri sendiri dan



orang lain yang telah berkontribusi dalam kesuksesan mereka. Individu yang optimis juga mampu memanfaatkan peluang dimasa depan dimana mereka juga mampu elajar dari kesalahan, menerima apa yang tidak bisa mereka ubah dan terus maju.

Menurut (Avey, et al., 2009) & (Luthans, et al., 2007) membuktikan bahawa *Psychology Capital* secara signifikan terkait dengan perilaku karyawan yang diinginkan. misalnya Kepuasan dan Komitmen kerja serta Kinerja dan memiliki dampak untuk mengurangi stres dan dapat dapat membantu memfasilitasi perubahan organisasi kearah positif Menurut (Luthans, et al., 2008) *Psychology Capital* juga dapat menengahi hubungan antara iklim organisasi untuk mendukung kinerja karyawan. Menurut (Gupata & Singht, 2014) bahwa psikologi kapital secara penuh memediasi hubungan antara kepemimpinan dan perilaku kreatif kerja dimana pegawai dengan modal psikologi yang tinggi terlibat dalam perilaku kreatif yang lebih besar meningkatkan peluang untuk menghasilkan kreatifitas dalam menyelesaikan kinerja selain itu karawayn tersebut membutuhkan lebih sedikit pengawasan dan akan kurang bergantung pada kepemimpinan ununtuk arahan dan pekerjaan sehari-hari.

SIMPULAN

Kesimpulan pada penellitian ini bahwa gambaran *Psychology Capital* dan Kinerja Pegawai Puskesmas RSUD kota Bima memiliki skor rata-rata baik pada setiap individunya sehingga keadaan tersebut mampu membuat pegawai puskesmas berkontribusi secara aktif pada program kinerja yang telah ditetapkan. Sekalipun masih terdapat dua program kerja yang belum mampu mencapai target yang telah ditetapkan yaitu program kerja Upaya Pencegahan Penyakit Menular dan Penyakit Menular namun ketidakcapaian kinerja tersebut memiliki proporsi lebih kecil dibandingkan dengan kinerja yang telah berhasil mencapai target. Menurut (Luthans, et al., 2008) bahwa *Psychology Capital* dapat dikembangkan dengan berbagai cara pada setiap dimensinya. adapun cara pengembangan *Psychology Capital* sebagai berikut: *Resiliency* dapat di kembangkan seperti membangun strategis untuk mengembangkan kelebihan yang Individu miliki. Kemudian Individu dapat membuat startegi untuk mengatasi resiko apa saja yang akan dihadapi dimasa yang akan datang. *Optimsism* dapat dikembangkan Individu dengan cara memberikan afirmasi positif seperti belajar mayakini diri sendiri bahwa Individu selalu dapat mengerjakan tugas dan menyelesaikan tugas dengan baik sekalipun dihadapi berbagai tantangan atau hambatan dan Individu dapat mencari kesempatan untuk peluang dimasa depan, Individu mampu belajar dari masa lalu dan memberikan apresiasi untuk saat ini. *Hope* dapat dikembangkan dengan menetapkan tujuan yang ingin dicapai, mempersiapkan berbagai cara untuk mencapai tujuan, dan ikut berpartisipasi secara aktif dalam menjalankan tugas.

DAFTAR PUSTAKA

- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). *Psychology Capital; A Positive Resource For Combating Employee Stress And Turnover. Human Resource Management.*
- Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *The Leadership Institute.*
- Bal, M. (2020). Preface to the Special Issue on "The Impact of Resilience in Developing Individual and Organizational Capacity to 'Bounce Back' from Challenges". *Advances In Developing Human Resoruces.*
- Bandura, A. (1996). Multifaceted Impact of Self-Efficacy Beliefs on Academic Functioning. *Society for Research in Child Development and Wiley are collaborating with JSTOR to digitize.*
- Bandura, A. (1997). Self Efficacy: The Exercise Of Control. *American Journal Of Mental Health Promotion.*
- Bhandarkar, K. K., & Jadhav, S. (2022). Positive Psychology - A Catalyst Factor to Foster Employee Resilience. *Journal of Positive School Psychology.*
- Carver, C. S., Scheier, M. F., & Segerstrom, S. C. (2010). Optimism . *Clinical Psychology Review.*
- Cascio, W. C. (2014). Human Resource Management In Action. In *Managing Human Resources Tenth Edition.* Mc Graw Hill.
- Dai, B., & Torku, B. A. (2020). Healthcare. *The Influence of Managerial Psychology on Job Satisfaction among Healthcare Employees in Ghana .*



- Gupata, V., & Singht, S. (2014). Psychological capital as a mediator of the relationship between leadership and creative performance behaviors: empirical evidence from the Indian R&D sector. *The International Journal of Human Resource Management*.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement And Relationship With Performance And Satisfaction. *Personnel Psychology*.
- Luthans, F., Morgan, C. M., & Avolio, B. J. (2015). *Psychology Capital and Beyond*. New York: Oxford.
- Luthans, 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. *Management Department Faculty Publications*.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). Psychological Capital. In *Psychological Capital Developong The Human Competitive Edge*. New York: Oxford University Press.
- Masten, S. A. (2001). Resilience Proses Development. *American Psyhcologist*.
- Menteri Kesehatan Republik indonesia. (2019). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2019 Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat*. Indonesia.
- Palliga, M., Kozusznik, B., Pollak, A., & Sanecka, E. (2020). The relationships of psychological capital and influence regulation with job satisfaction and job performance.
- Peterson, J. S., Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Zhang, Z. (2011). Psychology Capital and Employee Performance: A Latent Growth Modeling Approach. *Personnel Psychology*.
- Reivich, K., & Shatte, A. (2002). *7 Keys to Finding Your Inner Strength and Overcaming Life's Hurdles*. New York: Three Rivers Press.
- Reivich, K., & Statte, A. (2002). The Resilience Factor. In *Psychology*. New York: The United States by Three Rivers Press.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). Organizational Behaviour. In S. Yagan (Ed.). New York: Pearson.
- Snyder, C. R. (2002). Hope Theory: Rainbows in the Mind. *Psychological Inquiry: An International Journal for the Advancement of Psychological Theory*.
- Stephans, R. P. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi* (Edisi Sepuluh ed.). (Halida, & D. Sartika, Trans.) Jakarta: Erlangga.
- Youssef, C. M. (2004). *Resiliency Development Of Organizations, Leaders and Employees*.