

PRODUKTIVITAS KARYAWAN: PERAN MODAL PSIKOLOGIS DAN PERILAKU KINERJA ADAPTIF

Arti Cipta Nanesa¹, Indra Ayu Fatmala²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun

Email:¹nanesaarti01@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris adanya pengaruh Modal Psikologis dan Perilaku Kinerja Adaptif terhadap produktivitas karyawan retail pada objek penelitian yaitu PT. Matahari Dept. Store Suncity Madiun. Populasi yang diteliti adalah seluruh karyawan PT. Matahari Dept. Store Suncity Madiun sebanyak 125 orang dengan teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh. Hasil regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Modal Psikologis sebesar 0,258 terhadap produktivitas karyawan, serta terdapat pengaruh positif dan signifikan adaptive performance behavior sebesar 0,546 terhadap produktivitas karyawan. Uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Modal Psikologis dan perilaku Kinerja Adaptif terhadap produktivitas karyawan sebesar 55,8% yang berarti peningkatan karyawan PT. Matahari Dept. Store Suncity Madiun pada saat terjadi perubahan organisasi dipengaruhi oleh Modal Psikologis dan Kinerja Adaptif.

Kata kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Produktivitas Karyawan, Modal Psikologis, Kinerja Adaptif.

PENDAHULUAN

Terganggunya kegiatan ekonomi di masa pandemi Covid-19 menyebabkan penurunan pendapatan di beberapa sektor usaha. Bisnis ritel menjadi salah satu sektor yang mengalami kerugian akibat Covid-19. Hal ini dikarenakan area ritel harus ditutup sementara selama kebijakan pembatasan sosial. Sebagai bisnis yang laba terbesarnya bertumpu pada penjualan langsung ke pelanggan, pendapatan perusahaan ritel mengalami penurunan yang cukup signifikan. Berdasarkan fenomena yang terjadi pada PT. Matahari Dept. Store Suncity Madiun dimana pada tahun 2020 dan 2021 laba perusahaan mengalami penurunan yang disebabkan oleh terganggunya penjualan produk. PT. Matahari Dept. Store Suncity Madiun berupaya menekan biaya operasional perusahaan melalui

pengurangan tenaga kerja secara besar-besaran. Perusahaan juga menargetkan penjualan produk ke pelanggan tetap berjalan optimal melalui beberapa strategi penjualan. Sehubungan dengan tujuan perusahaan untuk memaksimalkan penjualan produk guna memulihkan keuangan perusahaan, maka karyawan dituntut untuk memberikan kinerja terbaiknya. Diketahui bahwa produktivitas karyawan semakin meningkat dari masa sebelum pandemi hingga tahun 2021. Peningkatan produktivitas tersebut memberikan sudut pandang lain, bahwa ada faktor yang perlu ditelusuri lebih dalam terkait sumber kekuatan individu dalam mempertahankan kinerja di tengah aktivitas yang mengganggu pekerjaan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Suhariadi (2016) jika psikologi individu memegang peranan besar dalam meningkatkan produktivitas, maka hal tersebut diduga menggambarkan kondisi yang selama ini diamati pada karyawan PT. Matahari Dept. Store Suncity Madiun tentang mental positivity mereka dalam bekerja. Di sisi lain, perubahan merupakan hal pasti yang selalu terjadi dalam lingkungan dan organisasi dari waktu ke waktu. Melihat adanya peningkatan produktivitas pada masa transisi suatu perusahaan tentu saja mengindikasikan adanya kemauan dan kemampuan adaptasi dari individu yang ada di dalamnya. Perilaku kinerja yang adaptif membawa perusahaan menjadi organisasi yang adaptif dan memungkinkan setiap individu organisasi tetap dapat bekerja dengan baik pada saat terjadi perubahan organisasi (Dustin et al., 2015).

LANDASAN TEORI

Produktivitas Karyawan

Produktivitas karyawan mengacu pada produktivitas individu yang merupakan perbandingan hasil kerja dengan tenaga kerja, termasuk kuantitas, kualitas, dan waktu tertentu (Sedarmayanti, 2009). Dari pernyataan tersebut, produktivitas karyawan digambarkan sebagai tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hasil pekerjaan yang dimaksud tidak terbatas pada jumlah kuantitas saja, tetapi juga hasil non-material yang hanya dapat dirasakan oleh individu yang terlibat dalam pekerjaan tersebut. Produktivitas karyawan menurut Kartawan et al. (2018) dijelaskan dalam hal efisiensi hasil yang dicapai dan pemahaman sikap mental individu dalam bekerja. Sikap mental berupa pemikiran untuk selalu berusaha meningkatkan kualitas hidup, berorientasi ke depan dan berpikir untuk menciptakan kemajuan. Pendapat ini sejalan dengan pernyataan Hertanto (2017) bahwa produktivitas karyawan merupakan sikap untuk meningkatkan kualitas kerja dari hari ke hari. Berdasarkan pandangan beberapa ahli di

atas, produktivitas karyawan dapat dipahami sebagai tingkat kemampuan dan kemauan karyawan untuk menghasilkan barang atau jasa sesuai kualitas yang ditentukan dalam waktu yang sesingkat-singkatnya.

Perilaku produktif dapat dipengaruhi oleh faktor internal yaitu sikap mental individu dan faktor eksternal atau lingkungan (Hertanto, 2017). Pendapat Suhariadi (2016) mengemukakan bahwa faktor psikologis karyawan lebih berperan sebagai aspek yang mempengaruhi produktivitas. Pernyataan ini memberikan pemahaman bahwa peningkatan produktivitas karyawan akan lebih mudah dilakukan apabila dilandasi oleh karakteristik positif yang berasal dari dalam diri individu tersebut. Keadaan psikologis yang positif memungkinkan karyawan mampu melampaui harapan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerjanya dengan kemauan dan kesadaran sendiri.

Modal Psikologis

Martin Seligman (2000) memperkenalkan konsep positive organizational behavior (POB) yang didefinisikan sebagai suatu kajian tentang penerapan sumber daya manusia dan kapasitas psikologis yang berorientasi positif yang dapat diukur, dikembangkan, dan dikelola secara efektif sehingga berdampak pada perilaku manusia itu sendiri. POB berfokus pada kekuatan dan kualitas positif individu yang diasumsikan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Luthans et al. (2007) kemudian memperluas penelitian tentang POB, dan menyimpulkan bahwa terdapat empat aspek psikologis positif yang terdiri dari (1) self-efficacy atau keyakinan dalam mencoba menyelesaikan tugas yang menantang, (2) optimisme, yaitu membuat atribusi positif tentang keberhasilan di masa sekarang dan di masa mendatang, (3) hope, yaitu tekun dalam mencapai tujuan dan mampu mengarahkan diri menuju harapan, (4) resiliensi atau mampu bertahan dan bangkit kembali ketika menemui kegagalan.

Modal psikologis menekankan pendekatan pada konstruk tingkat individu dan memisahkannya dari perspektif positif yang berasal dari variabel tingkat organisasi dan makro. Avolio et al. (2014) menjelaskan bahwa modal psikologis bersifat seperti keadaan di mana semuanya dapat terus dikembangkan dan terbuka terhadap perubahan, tidak seperti sifat seperti atau sifat persisten yang merupakan sifat alami individu. Keempat komponen modal psikologis harus diukur bersama karena faktor-faktor ini merupakan inti dan semuanya positif yang memungkinkan individu memiliki kapasitas yang lebih tinggi untuk memberikan kinerja yang konsisten daripada hanya satu komponen. Individu dengan

tingkat modal psikologis yang tinggi akan dengan mudah mengatasi kesulitan yang menghalangi mereka dan mencoba banyak alternatif untuk mencapai tujuan mereka (Biricik, 2020). Pengembangan modal psikologis manusia dipengaruhi oleh pengalaman hidup sehari-hari, sedangkan untuk tujuan manajemen sumber daya manusia, psikologi positif dalam lingkungan organisasi dapat dieksplorasi dengan memberikan pengalaman sukses, pemodelan, dan umpan balik positif (Luthans et al., 2015).

Perilaku Kinerja Adaptif

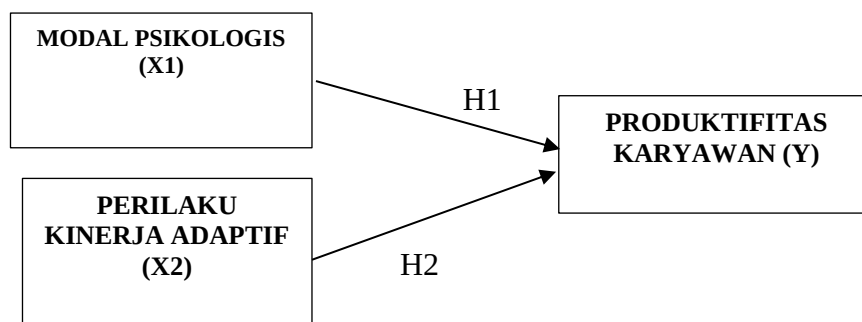
Perubahan organisasi erat kaitannya dengan kemampuan karyawan dalam beradaptasi dengan kebiasaan-kebiasaan baru. Terciptanya organisasi yang tangguh dalam persaingan juga dibangun oleh individu-individu yang adaptif, karena melalui fleksibilitas dan kesadaran akan kecepatan perubahan bisnis, perusahaan akan mampu menciptakan inovasi-inovasi yang unggul dalam persaingan. Kajian pustaka oleh Pulakos et al. (2000) menjabarkan tentang penyesuaian diri karyawan terhadap tuntutan perubahan organisasi disebut dengan kinerja adaptif atau adaptive performance. Kinerja adaptif digambarkan sebagai perilaku kerja yang fleksibel dan responsif untuk beradaptasi dengan situasi kerja yang berubah (Marzuki, 2021). Shoss et al. dalam Loughlin & Priyadarshini (2021) menegaskan bahwa kinerja adaptif bukan sekedar kemampuan atau intensi untuk beradaptasi tetapi juga mencakup sekumpulan perilaku. Perilaku kinerja adaptif sangat dibutuhkan dan memerlukan perhatian serius bagi manajemen manajemen sumber daya manusia (Park & Park, 2019), karena kinerja adaptif karyawan merupakan konsep yang diperluas dari kinerja tradisional dengan melihat lingkungan bisnis yang saat ini sangat fluktuatif.

Perilaku kinerja adaptif dapat dipahami sebagai suatu aktivitas yang ditunjukkan oleh individu untuk mencapai tujuan tertentu. Aktivitas yang dimaksud merupakan respon individu terhadap pengalaman kejadian baru yang membentuk perilaku, kemampuan, dan kemauan untuk mencapai tujuan yang dimaksud. Individu menunjukkan perilaku kinerja adaptif untuk beradaptasi dengan pekerjaan, tugas, budaya, dan lingkungan baru. Ketika lingkungan organisasi dan bisnis telah berubah dan lebih dinamis, karyawan harus lebih adaptif agar dapat terus bekerja secara optimal. Park & Park (2019) mengemukakan faktor-faktor yang memengaruhi perilaku kinerja adaptif individu, meliputi kepribadian, kemampuan dan keterampilan, pengetahuan, pengalaman, usia, efikasi, pengaturan diri, kepemimpinan, dan orientasi tugas.

Dari fenomena yang ada dan didukung oleh literatur sebelumnya, ada 2 hipotesis yang diajukan:

H1: Modal psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

H2: Perilaku kinerja adaptif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.



Gambar 1: Diagram Paradigma Penelitian

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif untuk menguji pengaruh psychological capital, perilaku, adaptif kinerja terhadap produktivitas karyawan PT. Matahari Dept. Store Suncity Madiun. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis bertujuan untuk menganalisis, mendeskripsikan, dan memperoleh bukti empiris tentang pola hubungan antara dua variabel atau lebih, baik yang bersifat korelasional, kausal, maupun komparatif (Wahyudin, 2015). Peneliti menggunakan teknik survei dengan memanfaatkan kuesioner sebagai alat pengumpul data, sehingga data yang diperoleh berasal dari responden secara langsung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dari seluruh divisi yang ada di PT. Matahari Dept. Store Suncity Madiun yang berjumlah 125 orang. Penentuan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampel jenuh yaitu menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Penggunaan sampel jenuh tepat dilakukan apabila populasi relatif kecil, atau apabila peneliti ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono, 2017).

Peneliti menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner elektronik. Peneliti memperoleh data berdasarkan keterangan dan informasi yang diberikan responden melalui hasil penyebaran kuesioner dengan metode skoring. Skoring menggunakan skala likert 4 poin. Analisis data kuesioner elektronik yang berisi jawaban responden akan dihitung dan diolah menggunakan program SPSS versi 26.0 untuk menghasilkan perhitungan yang menunjukkan adanya regresi atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis data yang akan digunakan meliputi uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas). Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji hipotesis, meliputi (1) analisis regresi linier berganda, (2) uji t dan (3) koefisien determinasi.

HASIL

Validitas dan Reliabilitas

Dalam penelitian ini instrumen kuesioner dibagikan kepada 125 responden dengan menggunakan tingkat signifikan (α) = 0,05, jika sampel (N) = 125 maka $\alpha = 0,176$. Butir-butir pernyataan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai Sig. < 0,05.

Tabel 1. Hasil Validitas

Variabel	Pernyataan	r_hitung	tabel_r	Keterangan
Modal Psikologis	1	0,433	0,176	Valid
	2	0,502	0,176	Valid
	3	0,551	0,176	Valid
	4	0,535	0,176	Valid
	5	0,564	0,176	Valid
	6	0,417	0,176	Valid
	7	0,688	0,176	Valid
	8	0,624	0,176	Valid
	9	0,451	0,176	Valid
	10	0,591	0,176	Valid
	11	0,491	0,176	Valid
	12	0,538	0,176	Valid
	13	0,477	0,176	Valid
	14	0,475	0,176	Valid

Variabel	Penyataan	r_hitung	tabel_r	Keterangan
	15	0,63	0,176	<i>Valid</i>
	16	0,569	0,176	<i>Valid</i>
Perilaku Kinerja Adaptif	1	0,622	0,176	<i>Valid</i>
	2	0,552	0,176	<i>Valid</i>
	3	0,61	0,176	<i>Valid</i>
	4	0,586	0,176	<i>Valid</i>
	5	0,539	0,176	<i>Valid</i>
	6	0,458	0,176	<i>Valid</i>
	7	0,6	0,176	<i>Valid</i>
	8	0,619	0,176	<i>Valid</i>
	9	0,527	0,176	<i>Valid</i>
	10	0,409	0,176	<i>Valid</i>
Produktivitas Karyawan	1	0,551	0,176	<i>Valid</i>
	2	0,611	0,176	<i>Valid</i>
	3	0,7	0,176	<i>Valid</i>
	4	0,483	0,176	<i>Valid</i>
	5	0,594	0,176	<i>Valid</i>
	6	0,605	0,176	<i>Valid</i>
	7	0,401	0,176	<i>Valid</i>
	8	0,445	0,176	<i>Valid</i>
	9	0,626	0,176	<i>Valid</i>
	10	0,56	0,176	<i>Valid</i>
	11	0,602	0,176	<i>Valid</i>
	12	0,617	0,176	<i>Valid</i>

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien alpha Cronbach. Uji reliabilitas dengan syarat nilai Alpha Cronbach (α) > 0,70 agar memenuhi syarat diterimanya instrumen yang digunakan.

Tabel 2. Hasil Reliabilitas

Variabel	Alfa Cronbach	Kriteria Alpha Cronbach	Hasil
Modal Psikologis (X1)	0,826	0,7	<i>Reliabel</i>
Perilaku Kinerja Adaptif (X2)	0,749	0,7	<i>Reliabel</i>
Produktivitas Karyawan (Y)	0,803	0,7	<i>Reliabel</i>

Normalitas Satu Sampel Kolmogorov-Smirnov

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov (KS) dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05. Hasil pengujian menunjukkan nilai One Sample Kolmogorov-Smirnov Test dengan variabel dependen produktivitas karyawan, menghasilkan nilai Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > = 0,05$. Apabila dilihat nilai signifikansi One-Sample KS $> 0,05$ maka berarti data residual berdistribusi normal (Ghozali, 2018).

Multikolinearitas

Metode untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas pada model regresi adalah dengan melihat nilai toleransi dan VIF. Adanya multikolinearitas akan ditunjukkan dengan nilai toleransi $< 0,1$ atau sama dengan VIF > 10 . Syarat tidak terjadi multikolinearitas adalah jika nilai toleransi $> 0,10$ atau sama dengan nilai VIF < 10 . Mengacu pada hasil pengujian variabel psychological capital (X1) dan variabel adaptive performance (X2) diperoleh nilai toleransi sama dengan $0,618 > 0,10$ dan nilai VIF $1,618 < 10$. Nilai toleransi dan VIF pada seluruh variabel bebas memenuhi syarat tidak terjadi multikolinearitas.

Heteroskedastisitas Spearman Rho

Syaratnya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas dari uji Spearman's Rho yang mengacu pada nilai Sig 2 –tailed $> 0,05$. Diketahui bahwa variabel X_1 memiliki nilai Sig. $0,156 > 0,05$ dan variabel X_2 memiliki nilai Sig. $0,713 > 0,05$. Kesimpulan dari uji heteroskedastisitas adalah data penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji t

Regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui hubungan antara pengaruh variabel bebas dan variabel terikat secara keseluruhan. Persamaan regresi linier

berdasarkan tabel di bawah ini dijelaskan dalam rumus $Y = 8,845 + 0,258 X_1 + 0,546 X_2$

Sedangkan tujuan dari uji t atau uji parameter individual adalah untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan melihat perbandingan variabel terikat dan variabel bebas. t_{count} dan distribusi dari . Distribusi nilai diketahui dengan rumus $(\alpha/2 ; nk-1)$, jika sampel $(N) = 125$ maka $(0,05/2 ; 125-2-1) = (0,025 ; 122)$. titik 0,025 ; 122 pada t_{tabel} adalah 1.979. t_{tabel}

Tabel 3. Hasil Regresi Linier Berganda dan Uji t

Model	Koefisien Tak Terstandarisasi		T	t_{tabel}	Sig.
	B	Kesalahan Standar			
1 (Konstan)	8.845	2.736 orang	3.232 orang		,002
Modal Psikologis	,258	,057	4.522 orang	1.979 tahun	,000
Perilaku Kinerja Adaptif	,546	,087	6.291 orang	1.979 tahun	,000

Penentuan Koefisien (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Jika R² = 0 maka menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai R² yang lebih besar hingga mendekati 1 (satu) menunjukkan kuatnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4. Penentuan Koefisien (R²)

Model	R	R Persegi	R Kuadrat yang Disesuaikan	Kesalahan Standar Estimasi
1	,747a	,558	,551	2.965

PEMBAHASAN

Nilai uji regresi konstanta/tetap (α) sebesar 8,845 yang berarti produktivitas PT.

Matahari Dept. Store Suncity Madiun sebesar 8,845 apabila variabel psychological capital dan perilaku kinerja adaptif diabaikan. Koefisien variabel psychological capital (X1) sebesar 0,258 dengan demikian menunjukkan adanya pengaruh positif variabel psychological capital (X1) terhadap produktivitas karyawan (Y) PT. Matahari Dept. Store Suncity Madiun. Apabila psychological capital (X1) meningkat sebesar satu satuan, maka produktivitas PT. Matahari Dept. Store Suncity Madiun juga akan meningkat sebesar 0,258 kali, dengan asumsi variabel X2 dianggap konstan. Koefisien variabel perilaku kinerja adaptif (X2) sebesar 0,546 artinya terdapat pengaruh positif variabel perilaku kinerja adaptif (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y) pada PT. Matahari Dept. Store Suncity Madiun. Apabila perilaku kinerja adaptif (X2) meningkat sebesar satu satuan, maka produktivitas PT. Matahari Dept. Store Suncity Madiun akan meningkat sebesar 0,546 kali dengan asumsi variabel X1 dianggap konstan.

Uji t menunjukkan nilai variabel X1 = 4,522 atau lebih besar dari distribusi nilai t = 1,979, dengan demikian H1 diterima yang berarti bahwa psychological capital (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Matahari Dept. Store Suncity Madiun. Nilai variabel X2 = 6,291 atau lebih besar dari distribusi nilai t = 1,979, dengan demikian H2 diterima yang berarti bahwa perilaku kinerja adaptif (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Matahari Dept. Store Suncity Madiun. $t_{count} > t_{tabel}$

Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai R² sebesar 0,558 atau 55,8% yang berarti produktivitas kerja karyawan PT. Matahari Dept. Store Suncity Madiun dipengaruhi oleh faktor psychological capital dan perilaku kinerja adaptif sebesar 55,8%, sedangkan sisanya sebesar 44,2% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat psychological capital karyawan maka akan diikuti dengan peningkatan produktivitas. Implikasi psychological capital terhadap kinerja individu terlihat dalam upaya menyelesaikan tugas-tugas yang baru dan menantang saat terjadi perubahan organisasi. Karyawan dengan tingkat psychological capital yang rendah cenderung menolak perubahan karena tidak memiliki keyakinan untuk menyelesaikan dan mengatasi tantangan yang menyertainya. Aspek psychological capital memungkinkan karyawan untuk mencapai tujuan dengan cara bekerja keras dan tekun dengan penuh kesadaran. Kesadaran yang dimaksud adalah berpikir positif bahwa hasil

usahanya juga akan memberikan dampak bagi dirinya masing-masing. Adanya pandemi Covid-19 yang sangat mempengaruhi perekonomian bisnis dan menimbulkan perubahan dalam pelaksanaan tugas pekerjaan akan sangat membebani mental karyawan. Hal tersebut ternyata ditanggapi secara positif dan karyawan selalu berusaha memberikan kinerja terbaik sesuai dengan kemampuannya, sehingga pada akhirnya terjadi sinkronisasi antar individu organisasi yang mampu meningkatkan produktivitas perusahaan. Output atau hasil dari mental positif saat bekerja dan menyelesaikan tantangan di dalamnya, tidak hanya untuk kepentingan organisasi, tetapi berdampak nyata pada peningkatan keterampilan, kompetensi, serta kedamaian dan ketenangan batin bagi individu. Seperti diketahui, modal psikologis berupa efikasi diri dan harapan mendorong karyawan untuk mengeksplorasi tugas dan tantangan baru, baik dalam pikiran maupun tindakan dalam bentuk mencari strategi pemecahan masalah. Di sisi lain, modal psikologis berupa optimisme dan ketahanan sebagai faktor pelindung saat karyawan menghadapi kesulitan atau pengalaman negatif di tempat kerja melalui ketahanan dan kesabaran.

Mengembangkan psychological capital sangat mungkin dilakukan oleh setiap organisasi. Seligman dan Csikszentmihalyi (2000) menyatakan bahwa psychological capital bukanlah aset organisasi yang berwujud, namun dampaknya sangat terasa. Psychological capital dianggap sebagai faktor yang potensial untuk meningkatkan produktivitas sumber daya manusia dan memperoleh keunggulan kompetitif dengan hasil yang cukup besar. Alasan pertama adalah karena psychological capital berada di bawah kendali manusia, dimana manusia merupakan pelaku organisasi yang menggerakkan keseluruhan operasional organisasi. Positifnya sumber daya manusia dalam organisasi akan diikuti dengan lancarnya faktor-faktor produksi lainnya. Alasan kedua adalah psychological capital dapat dibangun dan dikelola dengan biaya yang minimal karena berkaitan dengan cara persuasi antara pimpinan dan karyawan.

Melalui hasil pengujian hipotesis H2 diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara perilaku kinerja adaptif terhadap produktivitas karyawan. Simpulan dari jawaban responden dalam penelitian ini diketahui bahwa karyawan PT. Matahari Dept. Store Suncity Madiun memiliki kecepatan reaksi terhadap perubahan kondisi kerja dan tugas, karyawan juga mampu bekerja sama dengan baik terhadap seluruh anggota perusahaan maupun pelanggannya, kemudian yang utama adalah memiliki usaha dan kemauan untuk terlibat dalam mempelajari tugas dan teknologi baru. Oleh karena itu, tuntutan tugas yang beragam dan sistem kerja yang baru di masa pandemi Covid-19 tidak

menghambat kinerja karyawan. Pada akhirnya, organisasi yang adaptif dibangun oleh individu yang adaptif. Perilaku kinerja yang adaptif ditunjukkan melalui aktivitas karyawan untuk mencapai tujuan tertentu, dengan kemauan untuk berperilaku berbeda ketika situasi telah berubah. Melalui fleksibilitas dan kesadaran terhadap kecepatan perubahan bisnis, perusahaan akan mampu menciptakan inovasi yang unggul dalam persaingan.

DAFTAR PUSTAKA

- Avolio, BJ, dan Luthans, F. (2014). Ringkasan Singkat Modal Psikologis dan Pengantar Edisi Khusus. *Jurnal Kepemimpinan & Studi Organisasi*, Vol. 21(2) 125 – 129. Publikasi: Sage Journal.
- Biricik, YS (2020). Hubungan antara Modal Psikologis, Kinerja Kerja, dan Kepuasan Kerja di Lembaga Pendidikan Tinggi yang Menyelenggarakan Pendidikan Olahraga. *Jurnal Pendidikan Dunia*, Vol. 10(3), DOI: 10.5430/wje.v10n3p57.
- Dustin, K, Shoss, MK, dan Huang, JL (2015). Kinerja Adaptif Individu dalam Organisasi: Tinjauan. *Jurnal Perilaku Organisasi*, Vol. 36, DOI: 10. 1002/job.1955. Publikasi: John Wiley & Sons Ltd.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hertanto, Eko. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Diambil dari: <http://academia.edu/>, diakses 30 September 2021.
- Kartawan, H., Marlina, L., dan Susanto, A. (2018). Manajemen Sumber Daya Insani. Tasikmalaya: LPPM Universitas Siliwangi.
- Loughlin, E. Mc., Priyadarshini, A. (2021). Kemampuan beradaptasi di tempat kerja: Menyelidiki Persyaratan Pekerjaan Kinerja Adaptif untuk Manajer Proyek. *Jurnal Kepemimpinan dan Masyarakat Proyek* Vol. 2, College of Business Technological University Dublin, Irlandia. Publikasi: Elsevier Ltd.
- Luthans, F., Youssef, CM, Avolio, BJ (2015). *Modal Psikologis dan Lebih Jauh*. New York: Oxford University Press.
- Marzuki., Agusmandi, dan Usman. (2021). Antiseden Kinerja Adaptif Implikasinya pada Kinerja Organisasi Pasca Covid-19: Tinjauan Model Mediasi untuk Penelitian Masa Depan. *Jurnal Sains dan Humaniora*, Vol. 9, No.6, pISSN 2337-8085.
- Park, SH, dan Park, SY (2019). Adaptif Karyawan: Kinerja dan Antesedennya: Tinjauan

- dan Sintesis. Tinjauan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Vol. 18, No. 3, 294 – 324.
- Pulakos, ED, Arad, S., Donovan, MA, dan Plamondon, KE (2000). Kemampuan beradaptasi di tempat kerja: Pengembangan Taksonomi Kinerja Adaptif. *Jurnal Psikologi Terapan*, 85(4), 280 – 193.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Edisi ke-3. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Seligman, MEP, dan Csikszentmihalyi, M. (2000). Psikologi Positif: Sebuah Pengantar. *American Psychologist Journal*, 55 (1); 5-14.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Edisi ke-19. Bandung : CV. Alfabet.
- Suhariadi, Fendy. (2016). Pembentukan Nilai-Nilai Perilaku Produktif, *Jurnal Internasional Inovasi Organisasi*, Vol. 8, No. 4.