

## **KESAN MODAL PSIKOLOGI DAN SOKONGAN ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA DALAM KALANGAN PEKERJA INDUSTRI**

*(The Effect of Psychological Capital and Organizational Support on Work Performance  
Among Industrial Workers)*

NUR ATIQAH ABDULLAH \*, NORAZILA MAT & NURFATEN AMYZA AMERAN

### **ABSTRAK**

*Modal psikologi merupakan suatu keupayaan psikologi yang dimiliki oleh individu dan kajian lepas mendapati ia mempunyai hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi dan prestasi kerja. Di samping itu, peranan sokongan organisasi sebagai faktor persekitaran kerja juga adalah penting dalam meningkatkan prestasi kerja. Namun dalam konteks di Malaysia, masih kurang kajian mengenai kesan modal psikologi dan sokongan organisasi terhadap prestasi kerja. Oleh itu, objektif kajian ini ialah untuk mengenalpasti hubungan dan menilai kesan modal psikologi dan sokongan organisasi terhadap prestasi kerja. Sampel kajian terdiri daripada pekerja industri daripada sebuah syarikat multinasional yang terletak dalam kawasan perindustrian di Kulim, Kedah, Malaysia. Borang soal selidik telah digunakan untuk mengumpulkan data kajian. Data kajian dianalisis menerusi ujian korelasi pearson dan analisis regresi dengan menggunakan perisian SPSS versi 23. Keputusan ujian korelasi pearson menunjukkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara modal psikologi dan sokongan organisasi dengan prestasi kerja. Seterusnya, keputusan analisis regresi menunjukkan modal psikologi dan sokongan organisasi mempunyai kesan dan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Akhir sekali, kajian ini membincangkan implikasi kepada pihak pengurusan sumber manusia dalam menguruskan dan membangunkan sumber manusia dalam organisasi.*

*Kata kunci: Modal psikologi; Sokongan organisasi; Prestasi kerja; Pengurusan sumber manusia; Persekitaran kerja*

### **ABSTRACT**

*Psychological capital is a psychological ability possessed by an individual and past studies have found that it has a significant relationship with organizational commitment and job performance. In addition, the role of organizational support as a work environment factor is also important in improving work performance. However, in the context of Malaysia, few research focus on the impact of psychological capital and organizational support on job performance. Therefore, the objective of this study is to identify the relationship and evaluate the impact of psychological capital and organizational support on job performance. The study sample consisted of industrial workers from a multinational company located in an industrial area in Kulim, Kedah, Malaysia. Questionnaires were used to collect research data. Study data were analyzed through Pearson correlation test and regression analysis using SPSS software version 23. Pearson correlation test results showed that there was a positive and significant relationship between psychological capital and organizational support with job performance.*

*Furthermore, the results of regression analysis show that psychological capital and organizational support have a significant impact and influence on job performance. Finally, this study discusses the implications on human resource management in managing and developing human resources in organizations.*

*Keywords: Psychological capital; Organizational support; Job performance; Human resource management; Work environment*

## PENGENALAN

Dalam persekitaran kerja yang semakin mencabar pada masa kini, prestasi kerja merupakan salah satu aspek penting dalam pengurusan sumber manusia dan menjadi indikator kepada pencapaian pekerja yang menyumbang kepada keberkesanan organisasi. Menurut Snell dan Morris (2019), sumber manusia yang juga dikenali sebagai modal insan merupakan faktor utama yang menentukan kejayaan organisasi. Oleh itu, kejayaan organisasi untuk bersaing menerusi sumber manusia bergantung kepada sejauhmana ia dapat menguruskan modal insan yang dimilikinya. Keupayaan individu merupakan salah satu elemen penting dalam konsep modal insan, di samping pengetahuan dan kemahiran yang memberi nilai ekonomi dan kelebihan daya saing kepada organisasi (Snell & Morris 2019; Lan 2019). Hasil kajian terkini menunjukkan bahawa konstruk modal psikologi merujuk kepada keupayaan atau kekuatan psikologi dan didapati berhubung positif dan signifikan dengan hasil kerja seperti komitmen organisasi, kepuasan kerja, tingkah laku kewargaan organisasi dan prestasi kerja (Lan 2019; Okolie & Emoghene 2019; Luthans & Youssef-Morgan 2017; Luthans, Youssef & Avolio 2007). Seterusnya, kajian lain mendapati pekerja yang memiliki modal psikologi yang tinggi adalah lebih produktif, kreatif, berupaya menangani cabaran kerja dan mempunyai prestasi kerja yang tinggi (Luthans & Youssef-Morgan 2017; Kappagoda 2014; Martin 2005; Seligman 2005).

Para pengkaji terdahulu juga mendapati sokongan organisasi merupakan faktor persekitaran kerja yang penting untuk memahami kehidupan bekerja dalam organisasi (Cropanzano et al. 1997) dan ia didapati memberi kesan terhadap prestasi kerja (Abou-Moghli 2015, Manyasi, Kibas & Chep 2011). Sokongan organisasi merujuk kepada sejauhmana pekerja merasakan organisasi menilai sumbangan dan mengambil berat tentang kebajikan dan kesejahteraan mereka (Rhoades & Eisenberger 2002; Eisenberger et al. 1986). Sokongan yang ditanggapi ini akhirnya dapat mendorong pekerja untuk komited terhadap organisasi, melaksanakan tugas secara efektif, mencapai kepuasan kerja dan menunjukkan prestasi kerja yang tinggi (Abou-Moghli 2015; Allen et al. 2003; Rhoades & Eisenberger 2002). Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002), sokongan organisasi dapat dilihat menerusi pelaksanaan polisi, norma serta budaya organisasi yang bersifat kemanusiaan atau humanisme dan mesra dalam meningkatkan prestasi kerja dan tingkah laku pekerja yang diharapkan.

Daripada kajian-kajian di atas, terdapat bukti empirikal yang menunjukkan bahawa modal psikologi sebagai faktor individu (Lan 2019; Okolie & Emoghene 2019; Luthans & Youssef-Morgan 2017) dan sokongan organisasi sebagai faktor persekitaran kerja (Abou-Moghli 2015; Allen et al. 2003) mempunyai kesan yang signifikan terhadap hasil kerja seperti komitmen organisasi, kepuasan kerja dan prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan salah satu indikator penting dalam pengurusan sumber manusia bagi meningkatkan keberkesanan pekerja dan mencapai objektif organisasi. Secara khusus, prestasi kerja merujuk kepada tugas dan tanggungjawab yang perlu dilaksanakan oleh pekerja bagi mencapai matlamat organisasi (Dessler 2020). Kajian lalu menunjukkan prestasi kerja dipengaruhi oleh keupayaan atau kebolehan pekerja, motivasi dan juga persekitaran kerja (Snell & Morris 2019; Zainab &

Khairunnisa 2015). Setiap individu adalah unik yang mempunyai keupayaan dan kebolehan tersendiri yang berbeza daripada orang lain. Menurut Luthans et al. (2007), pekerja dengan modal psikologi yang tinggi mempunyai harapan tinggi dan bermotivasi, efikasi sendiri atau keyakinan diri yang tinggi, resilien iaitu mempunyai daya ketahanan dalam menghadapi kesukaran serta lebih optimis, iaitu berfikiran positif. Menurut Colquitt, LePine dan Wesson (2019), motivasi dalaman yang tinggi dapat mendorong pekerja untuk lebih bersedia dan berusaha dalam meningkatkan keupayaan mereka bagi mencapai matlamat organisasi.

Para pengkaji terdahulu telah banyak menjalankan kajian berkaitan prestasi kerja. Namun dalam konteks persekitaran kerja di Malaysia, masih kurang kajian mengenai hubungan modal psikologi dan sokongan organisasi dengan prestasi kerja. Pemahaman tentang faktor-faktor individu (iaitu modal psikologi) dan persekitaran kerja (sokongan organisasi) yang mempengaruhi hasil kerja adalah penting bagi membolehkan pekerja dan pengurus memahami, menjangkakan dan mengurus prestasi kerja (Campbell et al. 1993). Di samping itu, kajian mengenai modal psikologi agak terbatas dan tidak meluas dijalankan dalam persekitaran kerja di Malaysia. Justeru, kajian ini bertujuan untuk melihat hubungan modal psikologi dan sokongan organisasi dengan prestasi kerja. Seterusnya menilai sejauhmana pengaruh modal psikologi dan sokongan organisasi terhadap prestasi kerja dalam kalangan pekerja industri.

Beberapa kajian lalu menunjukkan bahawa elemen-elemen harapan, efikasi sendiri, daya ketahanan dan optimis dalam modal psikologi memberi kesan yang positif terhadap kepuasan kerja, perkembangan kerjaya dan prestasi kerja (Okolie & Emoghene 2019; Luthans & Youssef-Morgan 2017; Luthans & Youssef 2004; Durrah 2016; Kappagoda 2014). Manakala sokongan organisasi pula penting untuk mendorong sikap dan tingkah laku positif pekerja seperti komitmen organisasi yang tinggi (Mani et al. 2014). Sokongan organisasi juga penting kerana ia dapat mendorong prestasi kerja (Karatepe 2012; Rhoades & Eisenberger 2002; Abou-Moghli 2015). Maka berdasarkan perbincangan di atas, hipotesis yang ingin diuji dalam kajian ini adalah seperti berikut:

Hipotesis 1: *Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara modal psikologi dengan prestasi kerja.*

Hipotesis 2: *Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara sokongan organisasi dengan prestasi kerja.*

Hipotesis 3: *Modal psikologi dan sokongan organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.*

## KAJIAN LITERATUR

### Teori Modal Psikologi

Konsep modal psikologi ditakrifkan sebagai suatu kapasiti, kekuatan psikologi atau keupayaan dalaman yang mendorong sikap positif dan boleh dibangunkan (Luthans et al. 2007). Dengan menggunakan Teori Pemuliharaan Sumber Hobfoll (*The Conservation of Resources Theory, COR*) sebagai asas, Hobfoll (2002) menjelaskan bahawa manusia mempunyai pembawaan semula jadi untuk melindungi sumber-sumber dalaman bagi mencapai kesejahteraan hidup. Sumber-sumber dalaman tersebut adalah entiti yang mempunyai nilai intrinsik yang dapat memberi kekuatan psikologi kepada individu yang meliputi optimis, penghargaan sendiri, efikasi sendiri, harapan dan resilien (Luthans & Youssef 2004; Hobfoll 2002). Seterusnya, sumber-sumber luaran yang meliputi faktor pekerjaan, sokongan sosial, sokongan organisasi dan status ekonomi juga dipercayai dapat memberi kekuatan psikologi kepada individu, terutamanya ketika berhadapan dengan kesukaran di tempat kerja (Hobfoll 2002).

Sehubungan itu, Luthans et al. (2007) telah membina konstruk dan alat pengukuran modal psikologi yang meliputi empat elemen, iaitu 1) harapan yang menunjukkan kecenderungan motivasi dalaman, 2) efikasi sendiri atau keyakinan diri, 3) resilien atau daya ketahanan diri dalam menghadapi kesukaran, dan 4) optimis, iaitu berfikiran positif. Dalam konteks pengurusan sumber manusia, pembangunan modal psikologi sumber manusia dapat menyumbang kepada pembangunan diri individu, kumpulan dan juga organisasi (Seligman 2005). Ringkasnya, modal psikologi merupakan faktor individu yang penting bagi mendorong prestasi kerja dalam organisasi.

### Teori Sokongan Organisasi

Menurut teori ini, sokongan yang diberikan oleh organisasi dalam bentuk penghargaan dan mengambil berat kebajikan pekerja dapat melahirkan rasa tanggungjawab dalam kalangan pekerja untuk membalas kebaikan tersebut dan berusaha untuk mencapai matlamat yang telah ditetapkan oleh organisasi (Eisenberger et al. 1986). Malah, pekerja melihat sokongan yang diberikan sebagai satu jaminan yang mendorong mereka untuk melaksanakan kerja dengan lebih efektif dan menangani situasi kerja yang tertekan (Rhoades & Eisenberger 2002). Teori ini dibangunkan berasaskan kepada teori pertukaran sosial. Pekerja juga dikatakan cenderung untuk membalas kebaikan organisasi dengan menunjukkan prestasi kerja yang baik apabila mereka merasakan bahawa organisasi memberi perhatian terhadap kebajikan dan kesejahteraan mereka (Eisenberger et al. 1986; Abou-Moghli 2015).

Seterusnya, menurut teori sokongan organisasi, sokongan yang diberikan dalam bentuk pengiktirafan, penghormatan dan harga diri dapat memenuhi keperluan sosioemosi pekerja yang dapat membina jati diri dan identiti pekerja. Ini seterusnya dapat mengukuhkan kepercayaan pekerja terhadap organisasi dan mendorong produktiviti dan prestasi kerja (Rhoades & Eisenberger 2002). Ini dibuktikan menerusi kajian terdahulu yang menunjukkan sokongan organisasi yang tinggi dapat meningkatkan komitmen afektif dan perasaan bertanggungjawab terhadap organisasi, seterusnya mendorong pekerja untuk menunjukkan prestasi yang berkesan (Allen et al. 2003; Rhoades & Eisenberger 2002). Kajian-kajian terdahulu juga menunjukkan persepsi sokongan organisasi berhubung positif dengan hasil kerja yang positif, seperti kehadiran di tempat kerja, komitmen afektif, kepuasan kerja dan prestasi kerja (Abou-Moghli 2015; Manyasi et al. 2011; Allen et al. 2003). Walau bagaimanapun, terdapat juga kajian yang menunjukkan dapatan yang sebaliknya, iaitu tidak ada kaitan antara sokongan organisasi dengan prestasi kerja seperti mana kajian yang telah dijalankan oleh Stamper et al. (2011) terhadap pekerja di bahagian jualan.

### Modal Psikologi, Sokongan Organisasi Dan Prestasi Kerja

Dalam persekitaran kerja hari ini, tekanan kerja merupakan isu utama yang sering dihadapi oleh pekerja dan organisasi dan kos berkaitannya juga adalah tinggi (Ongori & Agolla 2008). Menurut *International Labor Organization*, pekerja yang berprestasi rendah akibat tekanan kerja cenderung mengalami morbiditi, iaitu masalah kesihatan dan mengalami mortaliti atau kematian (Mark, Jonathan and Gregory 2003). Terdapat beberapa kajian yang menunjukkan bahawa sikap positif yang rendah dan sokongan organisasi yang kurang terhadap pekerja adalah antara punca yang menyebabkan tekanan kerja (Mani, Sritharan and Gayatri 2014). Sebaliknya pekerja yang memiliki modal psikologi yang tinggi menerusi elemen-elemen harapan, efikasi sendiri, daya ketahanan dan optimis boleh meningkatkan kepuasan kerja, mengurangkan pusingganti pekerja serta meningkatkan prestasi kerja (Luthans and Youssef-Morgan 2017; Luthans 2002; Luthans & Youssef 2004). Hasil kajian empirikal yang telah dijalankan oleh Durrah (2016) terhadap 110 pensyarah di Universiti Philadelphia juga

menunjukkan hubungan yang positif antara modal psikologi dengan prestasi kerja. Hasil kajian tersebut turut mendapati ketersediaan faktor psikologi mendorong pensyarah untuk mengatasi kesukaran dalam kerja dan memberikan mereka keyakinan dan harapan untuk mengembangkan diri dalam kerjaya mereka.

Seterusnya, hasil kajian Luthans, Avolio, Walumbwa dan Li (2005) terhadap pekerja kilang di China mendapati menerusi modal psikologi yang tinggi, seseorang berupaya untuk mengembangkan bakat, mempunyai kekuatan dalaman untuk melaksanakan tugas secara berkesan dan menyumbang terhadap pencapaian matlamat organisasi. Modal psikologi juga memberi kekuatan kepada proses kognitif dan persepsi pekerja tentang apa yang mereka boleh capai (Luthans et al. 2010). Hasil kajian Kappagoda (2014) terhadap 220 pengurus dan 440 pekerja bukan pengurus dalam sektor perbankan di Sri Lanka mendapati prestasi kerja dapat ditingkatkan apabila pekerja mempunyai harapan, efikasi sendiri, optimis dan daya ketahanan diri yang tinggi. Modal psikologi juga merujuk kepada sumber-sumber peribadi yang bersifat positif. Menurut Youssef dan Luthans (2015), modal psikologi berkait rapat dengan objektif kesihatan pekerjaan, iaitu bagi mencapai tahap kesejahteraan psikologi yang tinggi.

Hasil kajian lalu mengenai sokongan organisasi menunjukkan apabila pekerja merasakan organisasi kurang menghargai sumbangan mereka, pekerja cenderung untuk menunjukkan sikap yang negatif seperti ketidakhadiran atau ponteng kerja. Dilaporkan bahawa Amerika Syarikat telah mengalami kerugian sebanyak \$19.4 billion yang mana kerugian \$15 billion adalah berpunca daripada masalah ketidakhadiran kerja (Mani et al. 2014). Isu kurang sokongan organisasi kepada pekerja boleh membawa kesan yang negatif terhadap organisasi apabila prestasi kerja adalah tidak memuaskan, berlaku peningkatan dalam ketidakhadiran kerja, berlaku ketidakpuasan hati, pusingganti pekerja yang tinggi, kehilangan pekerja yang berpotensi dan seterusnya menyebabkan peningkatan kos pengambilan dan latihan semula pekerja (Mark et al. 2003).

Kajian lain oleh Karatepe (2012) terhadap 212 pekerja industri perhotelan di Cameroon pula menunjukkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara sokongan organisasi dengan prestasi kerja. Ini juga selari dengan kajian oleh Rhoades dan Eisenberger (2002) dan Abou-Moghli (2015) yang menunjukkan terdapat hubungan yang positif di antara tanggapan sokongan organisasi dengan prestasi kerja dan kepuasan kerja. Manakala hasil kajian Ramahtang (2014) menunjukkan modal psikologi yang rendah dan kurangnya sokongan organisasi merupakan antara punca yang menyebabkan tekanan kerja dalam kalangan responden yang dikaji. Kajian oleh Brohi, Abdullah, Khan, Dahri, Ali dan Markhand (2018) pula sebaliknya mendapati sokongan organisasi yang dilihat menerusi sokongan penyelia didapati bukan faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam kalangan pekerja dalam sektor penjagaan kesihatan di Pakistan.

## METODOLOGI

### Rekabentuk Kajian, Alat Pengukuran dan Analisis Data

Kajian ini dijalankan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan memilih rekabentuk tinjau selidik keratan rentas. Data kajian dikumpulkan menerusi instrumen borang soal selidik yang telah digunakan dalam kajian terdahulu, iaitu soal selidik modal psikologi (Luthan et al. 2007), sokongan organisasi (Karatepe 2012) dan prestasi kerja (Kappagoda et al. 2014). Konstruk modal psikologi diukur dengan menggunakan 24 item yang terdiri daripada empat dimensi atau elemen iaitu harapan, efikasi sendiri, resilien atau daya ketahanan dan optimis. Konstruk sokongan organisasi pula diukur dengan menggunakan 7 item, manakala prestasi kerja diukur dengan menggunakan 10 item. Kajian ini menggunakan skala Likert 5-mata dengan nilai 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat Setuju). Bahagian demografi mengandungi maklumat

berkaitan latar belakang responden seperti umur, jantina, status perkahwinan, tempoh berkhidmat dan jam bekerja harian.

Unit analisis kajian ini adalah pekerja industri yang berkhidmat dalam organisasi kajian yang merupakan sebuah syarikat pembuatan multinasional yang beroperasi dalam kawasan perindustrian di Kulim, Kedah. Jumlah populasi pekerja dalam syarikat ini ialah 500 orang. Soal selidik kajian telah diedarkan secara rawak kepada 120 orang responden yang terdapat di Bahagian Pentadbiran syarikat. Daripada 120 borang soal selidik yang telah diedarkan, sebanyak 98 (81.7%) borang soal selidik yang telah dikembalikan dan boleh digunakan untuk analisis selanjutnya. Data kajian dianalisis dengan menggunakan perisian *Statistical Package for the Social Science (SPSS)* versi 23. Ujian analisis yang dijalankan termasuklah analisis kebolehpercayaan, analisis korelasi dan analisis regresi. Analisis deskriptif juga dilakukan bagi menentukan tahap modal psikologi, sokongan organisasi yang diterima dan prestasi kerja dalam kalangan responden.

## HASIL KAJIAN

### Profil Demografi Responden

Jadual 1. memaparkan ciri-ciri demografi responden kajian. Hasil kajian menunjukkan kebanyakan responden adalah perempuan (53.1%), berumur antara 20 hingga 29 tahun (46.9%), telah berkahwin (52%), tempoh perkhidmatan antara 2 hingga 5 tahun (64.3%) dan bekerja melebihi 8 jam sehari (100%).

JADUAL 1 Taburan Responden Mengikut Maklumat Demografi (N=98)

| Pembolehubah        | Maklumat Demografi | Kekerapan | Peratusan (%) |
|---------------------|--------------------|-----------|---------------|
| Umur                | <29                | 51        | 52.0          |
|                     | 30-39              | 27        | 27.6          |
|                     | >40                | 20        | 20.4          |
| Jantina             | Lelaki             | 46        | 46.9          |
|                     | Perempuan          | 52        | 53.1          |
| Status Perkahwinan  | Berkahwin          | 52        | 53.1          |
|                     | Bujang             | 40        | 40.8          |
|                     | Bercerai           | 6         | 6.1           |
| Tempoh Perkhidmatan | <1                 | 35        | 35.7          |
|                     | 2-5                | 63        | 64.3          |

### Ujian Kebolehpercayaan Alat Pengukuran

Ujian kebolehpercayaan Cronbach Alpha telah dijalankan bagi memastikan instrumen kajian mempunyai kebolehpercayaan yang tinggi (Sekaran & Bougie 2013). Semakin tinggi nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ), semakin tinggi kebolehpercayaan alat pengukuran, dengan nilai  $\alpha > 0.8$  dianggap sebagai baik dan mencapai tahap konsistensi dalaman yang tinggi. Jadual 2 menunjukkan keputusan ujian kebolehpercayaan bagi keempat-empat elemen pembolehubah modal psikologi adalah tinggi dengan nilai  $\alpha$  di antara 0.925 (harapan dan efikasi sendiri) hingga 0.948 (Resilien). Begitu juga dengan konstruk sokongan organisasi ( $\alpha = 0.882$ ) dan prestasi kerja ( $\alpha = 0.923$ ) yang menunjukkan nilai kebolehpercayaan instrumen kajian yang tinggi.

JADUAL 2. Keputusan Cronbach's Alpha Alat Kajian

| Pembolehubah            | Cronbach's Alpha | Jumlah Item (N) |
|-------------------------|------------------|-----------------|
| Modal Psikologi         |                  |                 |
| Harapan                 | .925             | 6               |
| Efikasi sendiri         | .925             | 6               |
| Resilien/Daya ketahanan | .948             | 6               |
| Optimis                 | .931             | 6               |
| Sokongan Organisasi     | .882             | 7               |
| Prestasi Kerja          | .923             | 10              |

### Keputusan Deskriptif Pembolehubah Kajian

Jadual 3 menunjukkan jumlah skor bagi modal psikologi, prestasi kerja dan persepsi responden terhadap sokongan organisasi. Jumlah skor pembolehubah dikategorikan kepada dua, iaitu tahap tinggi dan rendah. Modal psikologi dikatakan rendah sekiranya jumlah skor berada dalam julat (24–60) dan tinggi (61–120). Sokongan organisasi pula dikatakan rendah sekiranya jumlah skor berada dalam julat (7–17) dan tinggi (18–35). Manakala prestasi kerja dikatakan rendah sekiranya jumlah skor berada dalam julat (10–25) dan tinggi (26–50). Keputusan kajian menunjukkan modal psikologi, sokongan organisasi dan prestasi kerja berada pada tahap yang tinggi dengan jumlah skor masing-masing ialah 82.67, 32.55, dan 37.35 seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 3 di bawah.

JADUAL 3. Keputusan Deskriptif Modal Psikologi, Sokongan Organisasi dan Prestasi Kerja

| Pembolehubah        | Jumlah skor | Sisihan Piawai | Tahap  |
|---------------------|-------------|----------------|--------|
| Modal Psikologi     | 82.67       | 16.758         | Tinggi |
| Sokongan Organisasi | 32.55       | 2.843          | Tinggi |
| Prestasi Kerja      | 37.32       | 6.052          | Tinggi |

### Keputusan Ujian Korelasi

Ujian korelasi telah dijalankan untuk menguji kekuatan hubungan antara modal psikologi dan sokongan organisasi sebagai pemboleh tidak bersandar dengan prestasi kerja sebagai pembolehubah bersandar. Jadual 4 menunjukkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara dimensi dalam modal psikologi dengan prestasi kerja. Secara keseluruhan, modal psikologi didapati mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan prestasi kerja dengan nilai pekali korelasi ( $r = 0.613$ ,  $p=0.000$ ). Seterusnya, sokongan organisasi juga didapati berhubung secara positif dan signifikan dengan prestasi kerja ( $r = 0.272$ ,  $p=0.007$ ) tetapi kekuatan hubungan tersebut adalah lemah. Jadual 4 menunjukkan semua konstruk adalah bebas daripada masalah multikolineariti kerana nilai pekali korelasi bagi hubungan di antara pemboleh ubah tidak bersandar dengan pembolehubah bersandar adalah kurang daripada 0.90 (Hair 2010). Dapatan statistik ini mengesahkan bahawa instrumen kajian ini mencapai tahap kebolehpercayaan dan kesahan yang ditetapkan. Berdasarkan keputusan tersebut, maka, Hipotesis 1 (*Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara modal psikologi dengan prestasi kerja*) dan Hipotesis 2 (*Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara sokongan organisasi dengan prestasi kerja*) adalah diterima dan disokong. Dapatan ini mengesahkan bahawa elemen-elemen modal psikologi pekerja yang tinggi dan adanya sokongan organisasi yang kuat menyumbang kepada peningkatan prestasi kerja.

JADUAL 4 Keputusan korelasi antara pembolehubah

|                     | Elemen-elemen Modal Psikologi |                 |                |         | Modal Psikologi | Sokongan Organisasi |
|---------------------|-------------------------------|-----------------|----------------|---------|-----------------|---------------------|
|                     | Harapan                       | Efikasi Kendiri | Daya Ketahanan | Optimis |                 |                     |
| Sokongan Organisasi | 0.032                         | 0.116           | 0.103          | 0.121   | 0.097           | -                   |
| Prestasi Kerja      | 0.591**                       | 0.613**         | 0.545**        | 0.579** | 0.613**         | 0.272**             |

Nota: signifikan pada tahap \*\*  $p < 0.01$

### Keputusan Analisis Regresi

Akhir sekali, Jadual 5 memaparkan keputusan analisis Regresi yang menunjukkan kedua-dua pembolehubah modal psikologi dan sokongan organisasi secara bersama mempunyai sumbangan yang bererti dalam menentukan prestasi kerja, dengan nilai  $F = 34.589$ ,  $p = 0.000 < 0.05$ . Secara spesifik, modal psikologi ( $\beta = 0.513$ ,  $t = 7.552$ ,  $sig. = 0.000 < 0.05$ ) dan sokongan organisasi ( $\beta = 0.320$ ,  $t = 2.738$ ,  $sig. = 0.007 < 0.05$ ) mempunyai kesan yang signifikan dan positif dengan prestasi kerja. Secara keseluruhan, modal psikologi dan sokongan organisasi dapat menerangkan sebanyak 42.1% variasi dalam prestasi kerja (Nilai  $R^2 = 0.421$ ). Manakala terdapat sebanyak 57.9% varians dalam prestasi kerja yang disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diterangkan dalam model kajian. Berdasarkan keputusan ini, maka, Hipotesis 3 (*Modal psikologi dan sokongan organisasi mempunyai kesan yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja*) adalah diterima dan disokong.

JADUAL 5. Keputusan analisis Regresi antara modal psikologi, sokongan organisasi dan prestasi kerja

| Model               | Unstandardized Coefficients |           | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|---------------------|-----------------------------|-----------|---------------------------|--------|------|
|                     | $\beta$                     | Std error |                           |        |      |
| Konstan             | .476                        | .572      | -                         | .831   |      |
| Modal Psikologi     | .513                        | .068      | .592                      | 7.552  | .000 |
| Sokongan organisasi | .320                        | .117      | .215                      | 2.738  | .007 |
| Nilai F             |                             |           |                           | 34.589 |      |
| Sig.                |                             |           |                           | .000   |      |

### PERBINCANGAN

Kajian ini bertujuan untuk melihat hubungan dan kesan modal psikologi dan sokongan organisasi terhadap prestasi kerja. Secara teoritik, dapatan kajian ini telah menyokong teori modal psikologi dan teori sokongan organisasi dalam konteks persekitaran kerja di Malaysia. Berdasarkan teori modal psikologi, setiap individu mempunyai sumber-sumber psikologi yang boleh dibangunkan untuk pembaikan prestasi di tempat kerja. Teori ini adalah berdasarkan Teori Pemuliharaan Sumber Hobfoll (2002) yang menjelaskan bahawa manusia mempunyai sumber-sumber dalaman dan bernilai intrinsik yang dapat memberi kekuatan psikologi kepada individu apabila berhadapan dengan kesukaran di tempat kerja. Menurut Luthans dan Youssef (2004), sumber-sumber psikologi tersebut adalah meliputi harapan, efikasi sendiri, resilien dan optimis. Berdasarkan teori sokongan organisasi pula, pekerja cenderung untuk membalas kebaikan organisasi dengan melaksanakan kerja dengan lebih efektif dan menunjukkan prestasi kerja yang diharapkan apabila mereka merasakan bahawa organisasi memberi perhatian



terhadap kebajikan dan kesejahteraan mereka (Eisenberger et al. 1986; Allen et al. 2003; Rhoades & Eisenberger 2002; Abou-Moghli 2015).

Hasil kajian ini mendapati terdapat hubungan yang positif antara modal psikologi dan sokongan organisasi dengan prestasi kerja. Selain itu, modal psikologi dan sokongan organisasi juga didapati mempunyai kesan dan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Ini konsisten dengan dapatan kajian-kajian lalu yang mendapati bahawa modal psikologi memberi kesan yang positif dan signifikan terhadap hasil di tempat kerja seperti komitmen organisasi, kepuasan kerja, tingkah laku kewargaan organisasi dan prestasi kerja (Lan 2019; Okolie & Emoghene 2019; Luthans & Youssef-Morgan 2017; Luthans et al. 2007; Kappagoda 2014; Durrah et al. 2016).

Secara spesifik, dapatan kajian ini mendapati keempat-empat elemen harapan, efikasi sendiri, resilien atau daya ketahanan dan optimis dalam konstruk modal psikologi mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan prestasi kerja. Ini bermakna, apabila elemen-elemen harapan, efikasi sendiri, daya ketahanan dan optimis meningkat, ia memberi kesan yang positif dan seterusnya meningkatkan prestasi kerja. Seterusnya, efikasi sendiri didapati mempunyai perkaitan yang paling kuat dengan prestasi kerja berbanding elemen-elemen yang lain dalam modal psikologi. Hasil kajian ini selari dengan hasil kajian Forbes (2005) yang mendapati pekerja yang mempunyai tahap efikasi sendiri yang tinggi mempunyai keyakinan dan lebih mudah berurusan dengan orang di dalam mahupun daripada luar organisasi. Pekerja yang mempunyai efikasi sendiri yang tinggi juga percaya bahawa sesuatu tugas yang sukar dapat diselesaikan dengan baik. Hal ini mendorong kepada perancangan tugas yang lebih baik dan dapat mengurangkan tekanan kerja (Jackson, Firtko, & Edenborough 2007). Seseorang yang mempunyai modal psikologi yang tinggi lebih bersemangat dalam mengejar matlamat kerja, lebih berkeyakinan dalam menyumbangkan idea, tidak mudah menyerah kalah apabila menghadapi kesukaran di tempat kerja dan lebih optimis terhadap apa yang berlaku berkaitan kerja di masa hadapan. Kesannya, ia mendorong produktiviti dan menghasilkan kualiti kerja yang lebih baik.

Seterusnya, hasil kajian ini juga mendapati sokongan organisasi seperti penghargaan, ganjaran, sokongan sosial dan praktikal serta kemudahan infrastruktur yang baik yang disediakan kepada pekerja mampu meningkatkan prestasi kerja. Apabila pekerja merasakan bahawa organisasi memberikan sokongan yang mencukupi, maka pekerja cenderung untuk lebih komited dan berusaha dengan lebih baik untuk membalas kebaikan organisasi sebagai pihak majikan. Hasil kajian ini menyokong kajian-kajian lalu yang menunjukkan prestasi kerja adalah dipengaruhi oleh faktor-faktor persekitaran kerja seperti ganjaran, peluang kenaikan pangkat, sokongan sosial dan praktikal serta kemudahan yang disediakan oleh organisasi terhadap pekerja (Ramahtang 2014; Abou-Moghli 2015; Karatepe 2012). Pekerja yang mempunyai sumber sokongan yang baik dapat mempengaruhi persekitaran kerja, mempunyai emosi positif serta lebih berupaya dalam menghadapi cabaran di tempat kerja. Di samping itu, sokongan organisasi terhadap pekerja juga mampu memotivasikan pekerja supaya lebih berdaya saing. Ini seterusnya meningkatkan prestasi kerja dan produktiviti organisasi (Allen et al. 2003; Rhoades and Eisenberger 2002; Abou-Moghli 2015; Karatepe 2012; Ramahtang 2014).

Secara praktikal, hasil kajian ini memberi implikasi kepada pihak pengurusan sumber manusia organisasi. Pihak pengurusan perlu memberikan perhatian yang wajar terhadap program-program latihan dan pembangunan pekerja bagi membangunkan modal psikologi pekerja dan membentuk sikap serta tingkahlaku yang positif, yang menyumbang kepada pembaikan prestasi kerja. Pihak pengurusan sumber manusia juga perlu lebih cakna dalam mewujudkan persekitaran tempat kerja yang kondusif dengan memupuk nilai-nilai positif, bersifat menyokong dan memberi perhatian terhadap kebajikan dan kesejahteraan pekerja menerusi pemberian ganjaran, penghargaan, keseimbangan kerja-keluarga dan peluang kerjaya

yang lebih menarik. Menerusi persekitaran kerja yang kondusif, ianya dapat menggalakkan interaksi dan komunikasi, meningkatkan motivasi, semangat kerja yang tinggi serta mewujudkan hubungan yang lebih baik antara pekerja dan pihak atasan. Dapatan kajian ini menunjukkan bahawa apabila pekerja mempunyai tanggapan yang positif terhadap organisasi yang mengambil berat kebajikan dan kesejahteraan mereka, maka ini akhirnya menyumbang kepada peningkatan produktiviti dan pembaikan prestasi kerja dalam organisasi.

## KESIMPULAN

Kesimpulannya, modal psikologi memainkan peranan yang penting dalam membentuk sikap positif dan memberi kekuatan psikologi kepada para pekerja dalam mengharungi cabaran di tempat kerja dan meningkatkan prestasi kerja. Sokongan organisasi terhadap pekerja juga perlu diperkasakan agar mereka dapat menyumbang dengan lebih produktif. Namun kajian mengenai modal psikologi pekerja masih belum meluas, khususnya dalam konteks organisasi perniagaan di Malaysia. Kajian ini hanya melibatkan pekerja industri dalam sebuah organisasi swasta. Justeru, dapatan kajian ini tidak boleh digeneralisasikan dalam latar organisasi yang berlainan. Sebagai cadangan kajian di masa hadapan, disarankan agar para pengkaji meneliti juga peranan pembolehubah mediator seperti keterikatan kerja, kecerdasan emosi dan tekanan kerja dalam mengkaji hubungan modal psikologi dengan prestasi kerja. Di samping tu, pengkaji di masa hadapan juga perlu melibatkan lebih banyak organisasi dalam industri dan menggunakan reka bentuk kajian seperti longitudinal untuk melihat corak perhubungan dan mendapat gambaran yang lebih tepat berkaitan pembolehubah yang dikaji.

## RUJUKAN

- Abou-Moghli, Azzam. 2015. The Role of Organizational Support in Improving Employees Performance. *International Business Research*, 8(2): 198-203.
- Allen, D.G., Shore, L.M., and Griffeth, R.W. 2003. The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process. *Journal of Management* 29(1): 99-118.
- Brohi, N., Abdullah, M., Khan, A., Dahri, A.S., Ali, R., and Markhand, K. 2018. Communication Quality, Job Clarity, Supervisor Support and Job Satisfaction among Nurses in Pakistan: The Moderating Influence of Fairness Perception. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(5), 1–6.
- Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., and Sager, C. E. 1993. A theory of performance, In N. Schmitt & W.C. Borman and Associates (Eds.), *Personnel selection in organizations* (pp. 35-70). San Francisco, CA: JosseyBass Publishers.
- Colquitt, J.A., LePine, J.A., and Wesson, M.J. 2019. *Organizational Behavior: Improving performance and commitment in the workplace*. 6<sup>th</sup>. Ed. McGraw Hill Education.
- Cropanzano, R. and Mitchell, M.S. 2005. Social Exchange Theory, an Interdisciplinary Review. *Journal of Management* 31(6): 874-900.
- Dessler, G. 2020. *Human Resource Management*. 16<sup>th</sup>. Ed. Global Edition. Pearson Education Limited, UK.
- Durrah, O., and Khan, K. 2016. Positive psychological capital and job performance: The mediating role of job satisfaction. *International Scientific Researchs Journal* 72(7): 214-225.
- Eisenberger, R., and Stinglhamber, F. 2011. *Perceived organizational support: Fostering enthusiastic and productive employees* (pp. 25-60). Washington, D.C. US: American Psychological Association.

- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., and Sowa, D. 1986. Perceived organizational Support. *Journal of Applied Psychology* 71(3): 500–507.
- Forbes, D.P. 2005. The effects of strategic decision making on entrepreneurial self efficacy. *Entrepreneurship Theory and Practice* 29(5): 599-626.
- Hair, Jr., J.F. Black, W.C., Babin, B.J. & Anderson, R.E. 2010. *Multivariate Data Analysis*. 7<sup>th</sup>. Ed. New Jersey. Prentice Hall.
- Hobfoll S.E. 2011. *Conservation of resources theory: Its implication for stress, health, and resilience*. In: Folkman S, editor. The Oxford handbook of stress, health, and coping. New York: Oxford University Press, pp. 127–147.
- Hobfoll, S. E. 2002. Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology* 6(4): 307-324.
- Jackson D., Firtko A. and Edenborough M. 2007. Personal resilience as a strategy for surviving and thriving in the face of workplace adversity: A literature review. *Journal of Advanced Nursing* 60(1), 1–9.
- Kappagoda S., Othman, H. and De Alwis, G. 2014 Psychological capital and job performance: The mediating role of work attitudes. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies* 2: 102-116.
- Karatepe, O.M. and Tekinkus, M. 2006. The Effects of Work-Family Conflict, Emotional Exhaustion, and Intrinsic Motivation on Job Outcomes of Front-Line Employees. *International Journal of Bank Marketing* 24(3), 173-193.
- Karatepe, O.M. 2012. Perceived organizational support, career satisfaction, and performance outcomes: A study of hotel employees in Cameroon, *International Journal of Contemporary Hospitality Management* 24(5), 735 – 752.
- Lan, Xiling. 2019. How psychological capital promotes innovative behavior: A multilevel modeling. *American Journal of Industrial and Business Management* 9: 2202-2219.
- Luthans F. 2002. Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive* 16(1): 57-72.
- Luthans, F., Avey, J.B., Avolio, B.J. and Peterson, S.J. 2010. The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly* 21: 41-67.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., and Li, W. 2005. The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review* 1(2): 249-271.
- Luthans F., and Youssef, C.M. 2004. Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics* 33(2): 143-160.
- Luthans F, Youssef C.M. and Avolio, BJ. 2007. *Psychological Capital*. New York, NY: Oxford University Press
- Luthans, F. and Youssef-Morgan, C. 2017. Psychological Capital: An Evidence-Based Positive Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4: 339-366.
- Mani, K. P., Sritharan, R., and Gayatri, R. 2014. Effect of job stress on the employees performance. *Annamalai International Journal of Business Studies & Research* 6(1): 47-55.
- Manyasi, J., Kibas, P. B. & Chep, K. R. 2011. *Effects of organizational support for career development on employee performance: A case of Kenyan public universities*. Kabarak University First International Conference (pp. 1–17).
- Mark L. F., Jonathan M., and Gregory S. K. 2003. Eustress, distress, and interpretation in occupational stress. *Journal of Managerial Psychology* 18(7): 726-744.

- Martin, A. J., 2005. The role of positive psychology in enhancing satisfaction, motivation, and productivity in the workplace. *Journal of Organizational Behavior Management* 24(1-2): 113-133.
- Okolie, U. C., and Emoghene, A. K. 2019. Psychological capital and employee performance in Federal Neuro-Psychiatric Hospital, Benn City, Edo State, Nigeria. *World Scientific News* 117: 122-136.
- Ongori, H., and Agolla, J. E. 2008. Occupational stress in organizations and its effects on organizational performance. *Journal of Management Research* 8(3): 123-135.
- Ramahtang S., Mohd. Dahlan A.M. & Beddu Salam B. 2014. Peranan modal psikologi sebagai moderator antara sumber stres kerja dan stres kerja dalam kalangan Tentera Laut Diraja Malaysia (TLDM) Kota Kinabalu, Sabah. *Seminar Kebangsaan Integriti Keluarga: Integriti Keluarga Tunjang Kesejahteraan Masyarakat*, 11 Dis. UMS.
- Rhoades, L. and Eisenberger, R. 2002. Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology* 87(4): 698-714.
- Sekaran, U., and Bougie, R. 2013. *Research Methods for Business A Skill-Building Approach*. 6th Edition, Wiley, New York.
- Seligman, M. 2005 Positive psychology progress empirical validation of interventions. *Tidsskrift for Norsk Psykologforening* 42: 874–884.
- Snell, S.A., and Morris, S.S. 2019. *Managing Human Resources*. 18<sup>th</sup> Edition. Cengage Learning Asia Pte Ltd.
- Snyder, C.R., Feldman, D.B., Taylor, J.D., Schroeder, L.L., and Adams, V. 2000. The roles of hopeful thinking in preventing problems and enhancing strengths. *Applied and Preventive Psychology* 15: 262–295.
- Stamper, C.L., and Johlke, M. C. 2003. The impact of perceived organizational support on the relationship between boundary spanner role stress and work outcome. *Journal of Management* 29(4): 569–588.
- Youssef, C.M., and Luthans, F. 2015. Psychological capital and well-being. *Stress and Health* 31: 180–188.
- Zainab Aman & Khairunnisa Abd. Shukor. 2015. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja dalam kalangan staf sokongan Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor. *Proceeding of the 2<sup>nd</sup>. International Conference on Management and Muamalah*, 16<sup>th</sup> – 17<sup>th</sup> Nov., pg. 1-11.

NUR ATIQA ABDULLAH\*  
Fakulti Ekonomi dan Pengurusan  
Universiti Kebangsaan Malaysia

NORAZILA MAT  
Fakulti Ekonomi dan Pengurusan  
Universiti Kebangsaan Malaysia

NURFATEN AMYZA AMERAN  
Fakulti Ekonomi dan Pengurusan  
Universiti Kebangsaan Malaysia

\*Pengarang untuk surat menyurat: [atiq@ukm.edu.my](mailto:atiq@ukm.edu.my)

Received: 21 September 2022 / Accepted: 1 October 2022 / Published: 9 December 2022