

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang kini telah menjadi pusat perhatian di dalam dunia kerja. Dalam mencapai tujuan organisasi dalam dunia kerja tentunya tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang mengendalikan, yakni karyawan yang bekerja. SDM memiliki peran penting dalam setiap kegiatan yang ada di dalam organisasi, karena manusia sebagai perencana dan pelaku, serta penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak akan bisa tercapai tanpa peran aktif dari karyawan yang ada meskipun alat-alat yang dimiliki oleh perusahaan sangat canggih. Peralatan perusahaan yang canggih tidak akan ada manfaatnya bagi perusahaan tanpa adanya peran aktif karyawan (Andrey dkk., 2019).

Sumber Daya Manusia (SDM) dan organisasi adalah dua hal yang saling membutuhkan satu sama lain. SDM yang mampu membawa kemajuan bagi sebuah perusahaan tempat mereka bekerja dapat memberikan keuntungan kepada kedua belah pihak, baik organisasi maupun sumber daya manusianya. Keberhasilan di mata karyawan merupakan suatu aktualisasi diri dari potensi yang dimiliki oleh seseorang dan juga pencapaian target yang berdampak pada apresiasi oleh perusahaan atau organisasi. Sedangkan bagi perusahaan, sumber daya manusia dengan kinerja yang baik merupakan salah satu sarana agar perusahaan dapat bertumbuh dan berkembang. Setiap perusahaan memiliki visi misi jangka panjang yang di usung guna memajukan dan menyejahterakan organisasi, oleh karenanya dibutuhkan SDM yang dapat fokus pada aspek jangka panjang dari perusahaan. Berdasarkan kedua hal tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa sumber daya manusia atau karyawan memiliki peran penting sebagai alat penggerak internal bagi perusahaan untuk mencapai tujuan (Kharismawan & Hidayati, 2016).

Karyawan disebut sebagai *aset* penting bagi perusahaan sehingga dianggap perlu diajak ikut andil dalam proses penanganan suatu permasalahan dan

diberikan tanggung jawab agar mampu memberikan kontribusi strategis untuk mencapai tujuan organisasi (Kusdiarti dalam Nasution, 2019). Tujuan perusahaan atau organisasi dapat dicapai jika karyawannya memiliki semangat dan motivasi yang baik dalam bekerja, serta dapat mengerahkan kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan secara optimal (Hasibuan, dalam Zahro, 2018). Karyawan diharapkan mampu bekerja lebih keras, memiliki tanggung jawab baik diri sendiri maupun untuk perusahaan, dan memiliki keyakinan untuk dapat melakukan pekerjaan tertentu dengan berhasil sehingga berdampak pada kemajuan suatu perusahaan. Karyawan yang telah memiliki keyakinan terhadap organisasinya akan memiliki kecenderungan untuk mematuhi peraturan organisasi dan memberikan kinerja terbaiknya untuk ikut andil dalam mendukung proses pencapaian target perusahaan, serta berusaha untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan (Kirana & Iqbal, 2017).

Karyawan yang berdedikasi tinggi terhadap perusahaan biasanya akan identik dengan rasa kepemilikan yang tinggi terhadap organisasi tempat mereka bekerja, dan dibangun melalui lingkungan organisasinya. Rasa kepemilikan karyawan terhadap lingkungannya di mana hal ini mengacu pada konsep *ownership* yang akan meningkatkan keinginan karyawan untuk menyumbang kontribusi pada organisasi, dan juga menekan tindakan yang dapat merugikan dirinya dan juga orang-orang sekitarnya (Krisanti *et al.*, 2018). Pierce, Rubenfeld, dan Morgan (Brown, Pierce, & Crossley, 2014) menyatakan bahwa kepemilikan sebagai sebuah keadaan psikologis yang penting.

Hal ini sejalan dengan teori yang mengatakan bahwasanya kepemilikan psikologis (*psychological ownership*) adalah sebuah variabel yang dapat mempresentasikan keterikatan karyawan secara psikologis terhadap organisasinya, utamanya dalam bentuk rasa kepemilikan (*my, our, mine*) terhadap organisasi (Simajuntak, 2016). Kepemilikan psikologis penting dimiliki oleh SDM yang berada di dalam perusahaan dikarenakan SDM tersebut mampu membawa perusahaan untuk terus maju dan mampu bersaing dengan perusahaan lainnya dengan kualitas yang dimiliki sehingga tidak tertinggal (Kirana & Iqbal, 2017).

Fenomena yang berhubungan dengan kepemilikan psikologis (*Psychological Ownership*) dapat dilihat pada masa sekarang yaitu fenomena *work from home* (WFH) yang terjadi karena adanya pandemi Covid-19, ratusan bahkan jutaan karyawan terpaksa bekerja secara daring yang berarti mereka jauh secara fisik dari lingkungan perusahaannya (Rezqiana, 2021). Hal tersebut dapat mempengaruhi rasa kepemilikan mereka baik secara fisik maupun emosional, hal ini dibuktikan dengan adanya survei yang menjelaskan bahwasanya banyak karyawan dari perusahaan yang bersedia menerima atas pengurangan gaji, memberikan hari liburnya atau bahkan menambah jam kerja mereka asalkan tidak perlu lagi pergi ke kantor untuk masuk kerja, survei tersebut dilakukan setelah diberlakukan program *work from home* (WFH) yang diakibatkan pandemi covid-19 (Komalasari, 2021). Sebagian karyawan mengalami dorongan untuk bekerja tanpa tujuan dan tanpa adanya rasa positif terhadap pekerjaannya, hal ini dikarenakan kondisi WFH yang memaksa karyawan untuk bekerja tanpa mempertahankan kondisi afeksi terhadap perusahaan yang ditempatinya, sehingga keinginan karyawan untuk melihat kondisi perkembangan perusahaannya menjadi menurun.

Melihat kondisi yang terjadi pada akhirnya membuat karyawan tersebut bekerja hanya untuk mendapat pemasukan (*income*) saja tanpa memperlihatkan kepedulian karyawan terhadap perusahaan tersebut, sehingga menimbulkan kelunturan rasa kepemilikan mereka terhadap organisasi atau perusahaan (Mungkasa, 2020). Karyawan terpaksa dihadapkan oleh tuntutan tugasnya saja tanpa dilibatkan kondisi emosionalnya terhadap kemajuan perusahaan (Dongoran Dkk., 2020). Hal ini bertolak belakang dengan rasa kepemilikan psikologis yang harusnya dimiliki oleh setiap individu atau karyawan di perusahaan, dimana karyawan diharapkan memiliki keterikatan secara psikologis terhadap organisasinya, terutama dalam bentuk rasa memiliki atau kepemilikan (*my, ourse, mine*) terhadap organisasi atau perusahaan yang ditempatinya (Wilpert dalam Istanti, 2018). Tentunya hal ini bisa menjadi ancaman bagi perusahaan yang ingin maju dengan inovasi dan pergerakan dari karyawan yang tentunya tidak terlepas dari munculnya rasa kepemilikan

psikologis yang dimiliki karyawan. Fenomena kelunturan kepemilikan psikologis juga dapat dilihat nyata di salah satu perusahaan yang bergerak di bidang *startup*, yang memperbolehkan karyawannya untuk bekerja tanpa harus datang ke perusahaan tempat mereka bekerja.

Berikut tabel hasil wawancara variabel kepemilikan psikologis pada PT Ivonesia Solusi Data yang dilakukan kepada 5 karyawan.

| No | Aspek | Jumlah/persentase |
|----|-----------------------|-------------------|
| 1 | <i>Belongingness</i> | 4 (80%) |
| 2 | <i>Territoriality</i> | 3 (60%) |
| 3 | <i>Accountability</i> | 2 (40%) |
| 4 | <i>Self Identity</i> | 3 (60%) |
| 5 | <i>Self Efficacy</i> | 2 (40%) |

Ket: Tampilan angka tanpa lambang *persentase* merupakan jumlah asli responden wawancara yang tidak memiliki aspek-aspek dari *psychological ownership*

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan pada tanggal 6 dan 7 Januari 2022 di PT Ivonesia Solusi Data terhadap 5 karyawan mengenai permasalahan tentang kepemilikan psikologis, 4 dari 5 karyawan yang diwawancarai menyatakan bahwa mereka merasa tidak ikut serta di dalam menentukan kebijakan dalam perusahaan sehingga berdampak pada kemunculan *belongingness* terhadap perusahaan. Hal ini menunjukkan kurangnya *belongingness* pada aspek kepemilikan psikologis yang ada pada karyawan yang membuat mereka tidak merasa menjadi bagian atau terikat dari perusahaan dan tidak menjadikan perusahaan sebagai *second home*. Sedangkan kemunculan aspek *belongingness* yang ditunjukkan seharusnya ketika anggota organisasi ikut memiliki perusahaan yakni merasa sebagai pemilik suatu organisasi. Kemudian 3 dari 5 karyawan yang diwawancarai menyatakan bahwa mereka tidak ingin memiliki peran maupun tanggung jawab yang lebih di dalam perusahaan sehingga berdampak pada kemunculan rasa *territoriality* didalam perusahaan. hal ini menunjukkan kurangnya *territoriality* pada aspek kepemilikan psikologis, sedangkan kemunculan aspek kepemilikan psikologis yang seharusnya ditunjukkan berupa keinginan yang muncul dari anggota organisasi untuk mendapatkan dan berkuasa atas sesuatu seperti ide, maupun tanggung jawab yang ditunjukkan harus lebih dari yang biasanya. Kemudian 2

dari 5 karyawan yang diwawancarai menyatakan bahwa mereka hanya mengerjakan pekerjaan yang sesuai dengan porsinya saja dan tidak ingin mengerjakan tanggung jawab lebih sehingga berdampak pada kemunculan rasa *accountability* di dalam perusahaan. Hal ini menunjukkan kurangnya *accountability* pada aspek kepemilikan psikologis, sedangkan kemunculan aspek kepemilikan psikologis yang seharusnya ditunjukkan berupa memberikan rasa tanggung jawab yang lebih pada diri sendiri maupun tanggung jawab yang lebih pada perusahaan yang ditunjukkan dengan pelayanan dan pengorbanan secara lebih yang dimiliki untuk menunjukkan kepemilikan psikologis yang tinggi. Kemudian 3 dari 5 karyawan yang diwawancarai menunjukkan bahwa mereka tidak menunjukkan *self identity* nya di dalam maupun di luar perusahaan tempat mereka bekerja dan tidak menjaga eksistensi dirinya atau dengan kata lain minim di dalam mengekspresikan identitas diri mereka, sehingga berdampak pada kemunculan rasa *self identity* di dalam perusahaan. Hal ini menunjukkan kurangnya *self identity* pada aspek kepemilikan psikologis yang seharusnya ditunjukkan berupa dorongan kuat yang dimiliki seseorang untuk mengidentifikasi dimana mereka bekerja. Kemudian 2 dari 5 karyawan yang diwawancarai menunjukkan bahwa mereka tidak memiliki keyakinan di dalam pengerjaan tugas dengan berhasil kecuali ada bantuan atau penghargaan dari orang lain sehingga berdampak pada kemunculan rasa *self efficacy* di dalam perusahaan. Hal ini menunjukkan kurangnya *self efficacy* pada aspek kepemilikan psikologis, sedangkan kemunculan aspek kepemilikan psikologis yang seharusnya ditunjukkan berupa keyakinan yang datangnya dari dalam diri seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan tertentu dengan berhasil. Kemudian hal yang menjadi perhatian khusus yakni 4 dari 5 karyawan berpendapat bahwa mereka lebih senang bekerja dari rumah dengan beralasan bahwa lebih fleksibel, sehingga tidak perlu mengeluarkan tenaga lebih untuk menuju tempat mereka bekerja dan menghindari kondisi-kondisi yang tidak mereka sukai di dalam perusahaan.

Berdasarkan penjelasan diatas, pada perusahaan tersebut terlihat adanya masalah pada kepemilikan psikologis para karyawan, dimana karyawan yang

menjadi narasumber wawancara menjelaskan masih ada karyawan yang tidak memiliki keyakinan terhadap kemampuan yang dimilikinya (*Self efficacy*), kemudian karyawan yang tidak ingin mengerjakan tanggung jawab lebih terhadap perusahaan (*accountability*), karyawan tidak merasa menjadi bagian atau terikat dari perusahaan dan tidak menjadikan perusahaan sebagai *second home (belongingness)*, kemudian karyawan minim di dalam mengekspresikan identitas diri mereka (*self identity*), dan karyawan tidak ingin memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih terhadap perusahaan (*territoriality*).

Hasil studi pendahuluan di atas sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Krisanti dkk., (2018) yang menunjukkan bahwa masalah yang terkait dengan hal kepemilikan atau yang dikenal dengan *psychological ownership* yakni ditandai dengan adanya masalah perilaku karyawan yang ditampilkan seperti kurangnya perasaan memiliki, tanggung jawab, kepedulian dan kedekatan terhadap perusahaan. Sedangkan Pierce dkk., (Lestari, 2018) menjelaskan bahwa karyawan yang mengidentifikasi tujuan, visi dan *setting* kerja lalu menginternalisasikan nilai tersebut sebagai identitas karyawan maka karyawan tersebut telah memunculkan dan mengembangkan *psychological ownership* yang ada pada diri mereka. Hal ini menandakan bahwa, karyawan yang mempunyai sikap kepemilikan psikologis berarti mereka yang peduli dengan tujuan perusahaan ke arah yang lebih baik dengan menjadikan diri mereka sebagai bagian dari perusahaan tersebut. Hal ini mengungkap bahwa kepemilikan psikologis yang dimiliki karyawan akan membawa dampak positif bukan hanya bagi individu saja namun berdampak positif pada perusahaan terutama saat perusahaan mengalami kondisi krisis.

Rasa kepemilikan psikologis tentunya tidak dapat muncul begitu saja pada diri individu atau karyawan, namun terdapat faktor yang mempengaruhi munculnya perilaku kepemilikan psikologis tersebut. Faktor-faktornya ialah faktor *eksternal* dan faktor *internal* yang dapat mempengaruhi atau memprediksi kemunculan *psychological ownership* (Krisanti dkk., 2018). Salah satu faktor *eksternal* yang dapat mempengaruhi rasa kepemilikan karyawan adalah perlakuan yang diterima dari perusahaan (dukungan organisasi). Hal ini

sesuai dengan pendapat Yildiz (2015) melalui hasil penelitiannya bahwa perlakuan yang diterima dari perusahaan berupa dukungan organisasi yang didapat akan memunculkan sikap karyawan yang positif berupa rasa tanggung jawab, kepedulian, dan rasa memiliki karyawan sehingga memunculkan atau membuat karyawan memiliki *psychological ownership* (rasa memiliki) terhadap perusahaan tempatnya bekerja.

Hal ini sejalan dengan pendapat yang telah dikemukakan oleh (Baliartati,2017) bahwa jika karyawan menganggap dukungan organisasi yang diterimanya tinggi, maka karyawan tersebut akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas diri mereka dan kemudian mengembangkan pengaruh dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasinya tersebut. Sedangkan (Tovan, 2020) berpendapat bahwa *psychological ownership* dapat memiliki dampak negatif jika kepemimpinan dalam organisasi tidak mendukung contohnya cenderung menolak perubahan-karena telah memiliki teritori, menolak perubahan kultur atau pengetahuan baru, enggan membagikan ide atau gagasan dengan anggota lain, dan anggota merasa tersingkirkan. Oleh karena itu pemenuhan kebutuhan yang diterima karyawan dari perusahaan harus diperhatikan sehingga dapat menciptakan rasa memiliki yang tinggi karyawan terhadap perusahaan, melingkupi rasa penyatuan diri mereka terhadap perusahaan dan status peran di perusahaan menjadi identitas sosial mereka (Krisanti dkk., 2018)

Berikut tabel hasil wawancara variabel persepsi dukungan organisasi pada PT Ivonesia Solusi Data yang dilakukan kepada 5 karyawan

| No | Aspek | Jumlah/persentase |
|----|-----------------------------------|-------------------|
| 1 | Keadilan | 4 (80%) |
| 2 | Dukungan Atasan | 3 (60%) |
| 3 | Imbalan-imbalan dan kondisi kerja | 3 (60%) |

Ket: Tampilan angka tanpa lambang *persentase* merupakan jumlah asli responden wawancara yang tidak memiliki aspek-aspek dari persepsi dukungan organisasi

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 6 dan 7 Januari 2022 di PT Ivonesia Solusi Data terhadap 5 karyawan mengenai permasalahan tentang persepsi

dukungan organisasi, 4 dari 5 karyawan yang diwawancarai menyatakan bahwa perusahaan tidak memberi perhatian yang merata kepada karyawan dan tidak melibatkan karyawan dalam menentukan kebijakan dalam perusahaan. Selain itu penghargaan yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh karyawan. Hal ini menunjukkan kurangnya keadilan pada aspek persepsi dukungan organisasi yang seharusnya diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Sedangkan kemunculan aspek persepsi dukungan organisasi yang seharusnya ditunjukkan yakni organisasi dapat mengambil suatu kebijakan berupa masukan dari karyawan dalam pengambilan keputusan serta memberi penghargaan yang sesuai untuk karyawan atas apa yang dikerjakannya untuk kemajuan perusahaan. Kemudian 3 dari 5 karyawan yang diwawancarai menyatakan bahwa kurangnya dukungan atasan yang diberikan kepada mereka dan penghargaan yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang mereka kerjakan. Selain itu atasan tidak merata di dalam memandang karyawan sehingga mereka merasa dipandang sebelah mata oleh atasan. Hal ini menunjukkan kurangnya dukungan atasan pada aspek persepsi dukungan organisasi, sedangkan kemunculan aspek persepsi dukungan organisasi yang seharusnya ditunjukkan berupa tindakan-tindakan atasan yang bersifat menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan sebagai perwujudan dari dukungan organisasi. Kemudian 3 dari 5 karyawan yang diwawancarai menyatakan bahwa karyawan harus mengeluarkan dana sendiri ketika dalam keadaan *urgency*. Kemudian mereka sering mendapat pekerjaan lebih di luar pekerjaannya serta perusahaan tidak memberikan jaminan kenaikan jabatan pada mereka untuk kedepannya. Hal ini menunjukkan kurangnya imbalan-imbalan dan kondisi kerja pada aspek persepsi dukungan organisasi, sedangkan kemunculan aspek persepsi dukungan organisasi yang seharusnya ditunjukkan berupa pandangan karyawan tentang segala macam bentuk penghargaan diri dari perusahaan seperti promosi, gaji, jabatan, dan kepastian bahwa organisasi akan tetap mempertahankan keanggotaan karyawan di masa depan.

Berdasarkan penjelasan diatas, pada perusahaan tersebut terlihat adanya masalah pada persepsi dukungan organisasi dimana karyawan yang menjadi

narasumber wawancara menjelaskan masih ada karyawan yang tidak merasakan adanya faktor keadilan yang diberikan, kemudian karyawan yang masih belum menerima dukungan dari atasan secara positif, dan karyawan belum menerima imbalan-imbalan dan kondisi kerja yang sesuai dengan apa yang seharusnya didapatkan oleh mereka. Hal ini diperkuat dengan pendapat Otken yang menjelaskan bahwa *perceived organizational support (POS)* atau yang diartikan sebagai dukungan organisasi menjelaskan bahwasanya dukungan organisasi dapat berpengaruh positif terhadap *psychological ownership* karyawan (Krisanti dkk., 2018). Hal ini sejalan dengan pendapat Krisanti dkk., (2018) di dalam penelitiannya terbukti bahwa dukungan organisasi memiliki peran yang signifikan terhadap *psychological ownership*. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi dapat mempengaruhi terbentuknya rasa kepemilikan psikologis sehingga pemenuhan kebutuhan yang diterima karyawan dari perusahaan harus diperhatikan yang kemudian dapat menciptakan rasa memiliki yang tinggi karyawan terhadap perusahaan, melingkupi rasa penyatuan diri mereka terhadap perusahaan dan status peran di perusahaan menjadi identitas sosial mereka.

Selain faktor *eksternal* yang telah diungkapkan, terdapat juga faktor *internal* yang mempengaruhi *psychological ownership* karyawan terhadap perusahaan, yakni modal psikologis (*psychological capital*). Modal psikologis yang dimiliki karyawan akan memberikan keuntungan kompetitif yang dimana karyawan akan mampu memberikan kemampuan kognitif dan motivasi efek yang mendukung setiap proses untuk menghasilkan kinerja yang optimal dikarenakan modal psikologis dianggap sebagai faktor inti dalam kinerja seseorang (Ramadhani, 2021). Modal psikologis yang diwujudkan tidak terlepas dari rasa lekat secara psikologis karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Luthans, Youssef, & Avolio telah menjelaskan bahwasanya *psychological capital* (modal psikologi) didefinisikan sebagai keadaan positif psikologis seseorang yang dapat berkembang dan terdiri dari karakteristik adanya rasa kepercayaan diri (*self efficacy*) dalam seluruh tugas, *optimism*, *hope*, serta kemampuan untuk bertahan dan maju ketika dihadapkan pada sebuah masalah (*resiliency*) (Nurlitasari, 2017). Hal ini sesuai dengan pendapat Adil dkk., (2018) melalui hasil penelitiannya bahwa modal

psikologis yang dimiliki karyawan secara positif akan memunculkan motivasi, meningkatnya rasa tanggung jawab, serta munculnya kemauan atau keinginan karyawan untuk memiliki perusahaan yang merupakan bentuk-bentuk dari rasa kepemilikan psikologis (*psychological ownership*).

Berikut tabel hasil wawancara variabel modal psikologis pada PT Ionesia Solusi Data yang dilakukan kepada 5 karyawan.

| No | Aspek | Jumlah/persentase |
|----|----------------------|-------------------|
| 1 | <i>Self Efficacy</i> | 3 (60%) |
| 2 | <i>Optimisme</i> | 4 (80%) |
| 3 | <i>Hope</i> | 3 (60%) |
| 4 | <i>Resilliency</i> | 2 (40%) |

Ket: Tampilan angka tanpa lambang *persentase* merupakan jumlah asli responden wawancara yang tidak memiliki aspek-aspek dari modal psikologis

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 6 dan 7 Januari 2022 di PT Ionesia Solusi Data terhadap 5 karyawan mengenai permasalahan tentang modal psikologis. Hal ini dibuktikan terlihat kurangnya modal psikologis karyawan terhadap perusahaan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil wawancara yakni 3 dari 5 karyawan menyatakan bahwa mereka tidak memiliki motivasi dan keyakinan lebih untuk membuat target atau *planning* dengan alasan tidak ingin memiliki beban lebih dalam melakukan pekerjaan sehingga mereka hanya memenuhi target yang ada tanpa membuat spesifikasi target tersendiri, sehingga berdampak pada kemunculan rasa *self efficacy* di dalam perusahaan. Hal ini menunjukkan kurangnya *self efficacy* pada aspek modal psikologis, sedangkan kemunculan aspek modal psikologis yang seharusnya ditunjukkan berupa keyakinan atau kepercayaan seseorang terhadap kemampuan yang dimiliki dalam mengerahkan segala usaha agar berhasil dan sukses dalam menjalankan tugas yang dihadapi yang ditunjukkan dengan perilaku. Selain itu, 4 dari 5 karyawan menyatakan bahwa mereka memilih mundur dari perusahaan ketika perusahaan tidak sesuai harapan serta memilih keluar dari perusahaan karena tidak sesuai dengan *passion* yang dimiliki sehingga berdampak pada kemunculan rasa *optimisme* di dalam perusahaan. Hal ini menunjukkan kurangnya optimis pada aspek modal psikologis, sedangkan kemunculan aspek modal psikologis yang seharusnya ditunjukkan berupa individu memiliki harapan masa depan yang positif dan terbuka pada perkembangan diri yang menetap.

Kemudian 3 dari 5 karyawan menyatakan bahwa mereka hanya menerima saja ketika tidak ada jalan keluar di saat mengalami kegagalan di dalam suatu permasalahan dan tidak memiliki solusi dalam menyelesaikan target ketika tidak terpenuhi, sehingga berdampak pada kemunculan rasa *hope* di dalam perusahaan. Hal ini menunjukkan kurangnya *hope* pada aspek modal psikologis, sedangkan kemunculan aspek psikologis yang seharusnya ditunjukkan berupa individu memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi kesempatan dan berbagai alternatif yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan ketika menghadapi kesulitan. Selain itu, 2 dari 5 karyawan menyatakan bahwa mereka tidak akan bertahan jika keadaan perusahaan mengecewakan ketika perusahaan mengalami kondisi krisis, sehingga berdampak pada kemunculan resiliensi di dalam perusahaan. Hal ini menunjukkan kurangnya resiliensi pada aspek modal psikologis, sedangkan kemunculan aspek modal psikologis yang seharusnya ditunjukkan berupa kapasitas individu untuk memikul kesukaran, konflik, kegagalan, atau bahkan kejadian positif, kemajuan, dan tanggung jawab yang meningkat.

Berdasarkan penjelasan diatas, pada perusahaan tersebut terlihat adanya masalah pada modal psikologis dimana karyawan yang menjadi narasumber wawancara menjelaskan tidak memiliki motivasi dan keyakinan lebih untuk membuat target atau *planning* dengan alasan tidak ingin memiliki beban lebih dalam melakukan pekerjaan (*self efficacy*), kemudian mereka memilih mundur dari perusahaan ketika perusahaan tidak sesuai harapan serta memilih keluar dari perusahaan (*optimisme*), kemudian menerima ketika tidak ada jalan keluar di saat mengalami kegagalan di dalam suatu permasalahan serta tidak memiliki solusi (*hope*) dalam mencari jalan keluar, dan mereka tidak akan bertahan jika keadaan perusahaan mengecewakan ketika perusahaan mengalami kondisi krisis (*resilliency*). Hal ini sejalan dengan sebuah penelitian yang menjelaskan bahwa modal psikologis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *psychological ownership*, dengan kata lain dijelaskan bahwa karyawan yang memiliki kondisi positif psikologi yang tinggi memiliki peranan terhadap tingkat *psychological ownership* pada diri karyawan dalam bekerja (Krisanti dkk., 2018). Hal ini juga berkaitan dengan teori yang dikemukakan oleh (Luthans dkk.,2018) yang

menjelaskan bahwa modal psikologis yang positif harus lebih diperhatikan dan dijadikan fokus bagi organisasi dan perusahaan untuk meraih keunggulan kompetitif yang erat hubungannya dengan rasa kepemilikan dan kelekatan terhadap perusahaannya sehingga dapat memunculkan sikap-sikap yang menguntungkan bagi perusahaan (Said & Wicaksono, 2021).

Berdasarkan penjelasan diatas, perusahaan tersebut terlihat adanya masalah pada persepsi dukungan organisasi dan modal psikologis sehingga membuat rendahnya kepemilikan psikologis terhadap karyawan, dimana karyawan yang menjadi narasumber wawancara menjelaskan bahwa masih ada karyawan yang tidak memiliki keyakinan terhadap kemampuan yang dimilikinya (*Self efficacy*), kemudian karyawan yang tidak ingin mengerjakan tanggung jawab lebih terhadap perusahaan (*accountability*), karyawan tidak merasa menjadi bagian atau terikat dari perusahaan dan tidak menjadikan perusahaan sebagai *second home* (*belongingness*), kemudian karyawan minim di dalam mengekspresikan identitas diri mereka (*self identity*), dan karyawan tidak ingin memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih terhadap perusahaan (*territoriality*). Kepemilikan psikologis yang kurang baik tidak muncul dengan sendirinya, hal tersebut disebabkan oleh modal psikologis yang tidak dimiliki secara kuat oleh karyawan dikarenakan kurangnya dukungan organisasi yang didapatkan. Sehingga hal ini berdampak pada kemajuan perusahaan yang diakibatkan dengan minimnya jumlah sumber daya manusia yang berkualitas.

Berdasarkan pemaparan tentang pentingnya kepemilikan psikologis terhadap berbagai aspek pekerjaan dan penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang kepemilikan psikologis (*psychological ownership*) yang di pengaruhi oleh faktor *eksternal* yakni persepsi dukungan organisasi dan faktor *internal* yakni modal psikologis(*psychological capital*). Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian dengan judul “Persepsi Dukungan Organisasi dan Modal Psikologis terhadap *Psychological Ownership*”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi persepsi dukungan organisasi, modal psikologis, *psychological ownership* di PT Ivonesia Solusi Data?
2. Apakah ada hubungan persepsi dukungan organisasi dengan *psychological ownership* di PT Ivonesia Solusi Data?
3. Apakah ada hubungan modal psikologis dengan *psychological ownership* di PT Ivonesia Solusi data?
4. Apakah ada pengaruh persepsi dukungan organisasi dan modal psikologis terhadap *psychological ownership* di PT Ivonesia Solusi Data?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang, tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi persepsi dukungan organisasi, modal psikologis, dan *psychological ownership* pada karyawan di PT Ivonesia Solusi Data.
2. Apakah ada hubungan persepsi dukungan organisasi dengan *psychological Ownership* pada karyawan di PT Ivonesia Solusi Data.
3. Apakah ada hubungan modal psikologis dengan *psychological ownership* pada karyawan di PT Ivonesia Solusi Data.
4. Apakah ada pengaruh persepsi dukungan organisasi dan modal psikologis terhadap *psychological ownership* pada karyawan di PT Ivonesia Solusi Data.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsih yang berarti bagi perkembangan ilmu psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi dan modal psikologis terhadap *psychological ownership*.

2. Manfaat Praktis

a. Petugas

Penelitian ini bermanfaat bagi perusahaan untuk meningkatkan dukungan organisasi dan modal psikologis agar mencapai hasil yang sesuai dengan tuntunan instansi sehingga memberikan dampak langsung terhadap *psychological ownership* di tempat kerja.

b. Instansi

Penelitian ini diharapkan akan memberikan kontribusi terhadap meningkatnya kesadaran instansi untuk memperhatikan tingkat *psychological ownership* di tempat kerja dengan menciptakan lingkungan pekerjaan yang dapat meningkatkan rasa kepemilikan psikologis atau *psychological ownership* pada karyawan.

c. Pembaca

Memberikan informasi dan sumber referensi yang mendukung peneliti lain yang melakukan penelitian serupa.