



DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v7i4>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Winning the Market Volatility: Peran Modal Psikologis sebagai Mediator dalam Hubungan antara Penetapan Tujuan dan Performa Kerja Positif pada Karyawan Sales Perusahaan Garmen

Adee M. Ilham^{1*}, Debora Eflina Purba²

¹Universitas Indonesia, Depok, Indonesia, adee.m41@ui.ac.id

²Universitas Indonesia, Depok, Indonesia

*Corresponding Author: adee.m41@ui.ac.id

Abstract: *Sales employees in the garment industry face increasing pressure due to competitive market conditions, strict sales targets, and the need to maintain customer relationships. In this context, positive work performance is not only determined by clear goal setting, but also by employees' psychological resources. This study examines psychological capital as a mediator in the relationship between goal setting and positive work performance among garment sales employees. The study used a quantitative non-experimental design with a cross-sectional approach. A total of 135 sales employees participated through convenience sampling. Goal setting was measured using a 16-item scale, psychological capital using the PCQ-24, and positive work performance using task performance and contextual performance items from the IWPQ. Data were analyzed using internal reliability, descriptive statistics, Pearson correlation, linear regression, and mediation analysis with Jamovi. The results showed that goal setting was positively associated with psychological capital and positive work performance. Psychological capital was also positively associated with positive work performance. Mediation analysis indicated that psychological capital partially mediated the relationship between goal setting and positive work performance. These findings suggest that structured goal setting should be accompanied by psychological capital development to support sales employees in displaying positive work behavior more consistently.*

Keywords: *Psychological Capital, Goal Setting, Positive Work Performance, Sales Employees, Garment Industry*

Abstrak: Karyawan sales di industri garmen menghadapi tekanan kerja yang semakin tinggi akibat persaingan pasar, target penjualan yang ketat, dan tuntutan untuk menjaga hubungan dengan pelanggan. Dalam konteks tersebut, performa kerja positif tidak hanya ditentukan oleh kejelasan penetapan tujuan, tetapi juga oleh sumber daya psikologis yang dimiliki karyawan. Penelitian ini menguji peran modal psikologis sebagai mediator dalam hubungan antara penetapan tujuan dan performa kerja positif pada karyawan sales perusahaan garmen. Penelitian menggunakan desain kuantitatif non-eksperimental dengan pendekatan *cross-*

sectional. Partisipan berjumlah 135 karyawan sales yang diperoleh melalui *convenience sampling*. Penetapan tujuan diukur menggunakan skala 16 item, modal psikologis menggunakan PCQ-24, dan performa kerja positif menggunakan item *task performance* dan *contextual performance* dari IWPQ. Data dianalisis menggunakan reliabilitas internal, statistik deskriptif, korelasi Pearson, regresi linear, dan analisis mediasi dengan Jamovi. Hasil menunjukkan bahwa penetapan tujuan berhubungan positif dengan modal psikologis dan performa kerja positif. Modal psikologis juga berhubungan positif dengan performa kerja positif. Analisis mediasi menunjukkan bahwa modal psikologis memediasi secara parsial hubungan antara penetapan tujuan dan performa kerja positif. Temuan ini menunjukkan bahwa praktik penetapan tujuan yang terstruktur perlu diimbangi dengan penguatan modal psikologis agar karyawan sales dapat menampilkan perilaku kerja positif secara lebih konsisten.

Kata Kunci: Modal Psikologis, Penetapan Tujuan, Performa Kerja Positif, Karyawan Sales, Industri Garmen

PENDAHULUAN

Industri garmen merupakan salah satu sektor padat karya yang memiliki peran strategis dalam perekonomian nasional Indonesia. Data Kementerian Perindustrian (Kemenperin, 2025) menunjukkan bahwa sektor Tekstil dan Produk Tekstil (TPT) menyerap lebih dari 3,98 juta tenaga kerja, atau setara 19,47 persen dari total tenaga kerja di sektor manufaktur nasional pada tahun 2023. Industri ini sekaligus menjadi salah satu kontributor devisa melalui capaian ekspor senilai USD 11,6 miliar pada triwulan I tahun 2024, dengan surplus mencapai USD 3,2 miliar (Kemenperin, 2025). Namun, sektor ini juga menghadapi tekanan yang semakin kompleks, seperti fluktuasi permintaan global, persaingan harga dari negara produsen lain, perubahan kanal penjualan yang semakin digital, serta tuntutan adaptasi terhadap pola konsumsi yang bergeser. Dalam menghadapi berbagai dinamika tersebut, perusahaan garmen dituntut untuk tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga memperkuat fungsi pemasaran dan penjualan sebagai ujung tombak dalam mempertahankan daya saing. Keberhasilan perusahaan dalam memperoleh dan mempertahankan pelanggan semakin bergantung pada efektivitas kinerja tenaga penjualan yang berinteraksi secara langsung dengan pasar. Oleh karena itu, pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tenaga penjualan menjadi semakin relevan dalam konteks industri garmen yang menghadapi lingkungan bisnis yang dinamis dan kompetitif.

Pekerjaan tenaga penjualan memiliki karakteristik yang menuntut keterlibatan kognitif, emosional, dan sosial. Tenaga penjualan perlu memahami kebutuhan pelanggan, menyesuaikan cara komunikasi, melakukan negosiasi, menghadapi penolakan, serta menjaga tindak lanjut secara konsisten. Studi pada tenaga penjualan menunjukkan bahwa penolakan pelanggan dan ketidakpastian penjualan dapat memengaruhi motivasi serta performa kerja karyawan (Ewe & Ho, 2024). Penelitian di Indonesia juga menyebutkan bahwa kinerja tenaga penjualan berkaitan dengan kemampuan interpersonal, modal psikologis, dan dukungan supervisor dalam lingkungan bisnis yang kompetitif (Wulandari et al., 2022). Temuan tersebut menunjukkan bahwa kinerja tenaga penjualan tidak cukup dipahami dari sisi hasil penjualan, tetapi juga dari perilaku kerja dan sumber daya psikologis yang mendukung proses pencapaian target.

Kinerja karyawan dalam penelitian ini dipahami sebagai perilaku kerja yang relevan dengan tujuan organisasi. Secara konseptual, *individual work performance* merupakan konstruk multidimensional yang mencakup *task performance*, *contextual performance*, *adaptive performance*, dan *counterproductive work behavior*, namun relevansi tiap dimensi dapat berbeda sesuai dengan konteks pekerjaan (Koopmans et al., 2011). Penelitian ini memfokuskan kinerja kerja positif pada dua dimensi, yaitu *task performance* dan *contextual*

performance. *Task performance* merujuk pada kemampuan individu dalam menjalankan tugas inti yang menjadi tanggung jawab formalnya, sedangkan *contextual performance* merujuk pada perilaku yang mendukung lingkungan sosial dan organisasional, seperti membantu rekan kerja, menunjukkan inisiatif, serta menjaga hubungan kerja yang baik (Koopmans et al., 2011; Krijgsheld et al., 2022). Kedua dimensi tersebut dinilai paling relevan bagi tenaga penjualan garmen karena keberhasilan kerja tidak hanya ditentukan oleh pencapaian target dan penyelesaian tugas utama, tetapi juga oleh perilaku kooperatif dan kelancaran interaksi kerja sehari-hari. Sementara itu, *counterproductive work behavior* tidak menjadi fokus karena menggambarkan perilaku yang merugikan organisasi, sedangkan *adaptive performance* lebih sesuai untuk penelitian yang secara khusus menyoroti respons individu terhadap perubahan sistem kerja atau perubahan peran (Koopmans et al., 2011; Krijgsheld et al., 2022).

Berbagai mekanisme diperlukan untuk mencapai kinerja tersebut agar mampu mengarahkan perilaku kerja karyawan secara efektif. Penetapan tujuan merupakan salah satu mekanisme manajerial yang umum digunakan untuk mengarahkan perilaku kerja dan meningkatkan performa. *Goal Setting Theory* menjelaskan bahwa tujuan yang spesifik dan menantang cenderung menghasilkan performa yang lebih tinggi dibandingkan tujuan yang mudah, kabur, atau sekadar instruksi untuk melakukan yang terbaik, selama individu memiliki komitmen, kemampuan, umpan balik, dan tidak menghadapi konflik tujuan (Locke & Latham, 2002). Mekanisme utama *goal setting* bekerja melalui pengarahan perhatian pada aktivitas yang relevan, peningkatan usaha, ketekunan, dan pengembangan strategi untuk mencapai tujuan (Locke & Latham, 2006). Konstantara dan Galanakis (2022) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa tujuan yang jelas, menantang, disertai komitmen, umpan balik, serta memperhatikan kompleksitas tugas dapat mendukung pengelolaan performa.

Relevansi teori tersebut menjadi semakin nyata dalam konteks pekerjaan tenaga penjualan yang sangat bergantung pada pencapaian target dan pengelolaan aktivitas kerja. Target penjualan dapat membantu karyawan memahami prioritas kerja, menentukan standar pencapaian, dan mengevaluasi kemajuan secara lebih terarah (Pervaiz et al., 2021). Prinsip tujuan yang spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan berbatas waktu juga banyak digunakan untuk membantu individu mengelola produktivitas dan kinerja (Schkolski, 2025). Pada tenaga penjualan, tujuan kerja yang jelas dapat menjadi acuan dalam mencari pelanggan, melakukan tindak lanjut, menjaga relasi pembeli, dan menilai efektivitas strategi penjualan (Claro et al., 2023; Rigolizzo et al., 2022). Kejelasan tujuan dapat membantu karyawan mengalokasikan energi pada aktivitas yang paling relevan dengan pencapaian target.

Efektivitas penetapan tujuan perlu dipahami secara hati-hati. Tujuan yang spesifik dan menantang cenderung meningkatkan kinerja, tetapi efek ini bergantung pada komitmen individu terhadap tujuan, kemampuan yang memadai, serta tidak adanya konflik tujuan (Locke & Latham, 2006). Selain itu, pengaruh tujuan terhadap performa juga dipengaruhi oleh pengetahuan dan keterampilan yang relevan, serta dapat dimediasi atau dimoderasi oleh *self-efficacy*, umpan balik, partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan otonomi kerja (Locke & Latham, 2006). Dalam konteks kerja penjualan yang ditandai target tinggi, tekanan waktu, dan ketidakpastian, target yang tidak dikelola secara tepat berisiko menjadi sumber tekanan alih-alih tantangan yang memotivasi, sehingga penetapan tujuan perlu disertai monitoring, penyesuaian konteks, dan dukungan yang memadai (Jeong et al., 2021; Bird et al., 2024).

Conservation of Resources Theory (COR) memberikan dasar untuk memahami mengapa sumber daya psikologis dibutuhkan dalam situasi kerja yang menuntut. Individu berupaya memperoleh, mempertahankan, dan melindungi sumber daya yang bernilai, dan stres muncul ketika mereka mengalami kehilangan sumber daya, terancam kehilangannya, atau gagal memperoleh kembali sumber daya setelah menginvestasikan energi (Hobfoll, 1989; Hobfoll, 2001). COR juga menekankan bahwa kehilangan sumber daya adalah unsur utama dalam proses stres dan dapat berkembang menjadi *loss spirals* bila tuntutan terus berlangsung

tanpa dukungan yang cukup (Hobfoll, 2001). Karena itu, pada pekerjaan penjualan, penolakan pelanggan, target yang belum tercapai, tuntutan komunikasi, dan ketidakpastian pasar dapat dipahami sebagai kondisi yang dapat menguras energi psikologis, sehingga tenaga penjualan memerlukan sumber daya personal dan dukungan kerja agar tetap mampu bertahan, menyesuaikan strategi, dan menjaga perilaku kerja yang positif (Schkolski, 2025). Meskipun penetapan tujuan dapat memberikan arah yang jelas bagi perilaku kerja, pencapaian tujuan tersebut tetap bergantung pada kemampuan individu dalam mempertahankan motivasi, mengatasi hambatan, dan mengelola tantangan yang muncul selama proses kerja. Dengan demikian, selain faktor situasional seperti penetapan tujuan, sumber daya psikologis yang dimiliki individu juga menjadi aspek penting dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

Psychological Capital atau PsyCap merupakan salah satu sumber daya personal yang relevan dalam konteks tersebut. PsyCap didefinisikan sebagai kondisi psikologis positif yang terdiri dari *hope*, *self-efficacy*, *resilience*, dan *optimism* (Luthans et al., 2007). *Hope* membantu individu menetapkan arah serta mencari jalur alternatif untuk mencapai tujuan. *Self-efficacy* berkaitan dengan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas yang menantang. *Resilience* memungkinkan individu untuk bangkit dari kegagalan atau hambatan. *Optimism* membantu individu mempertahankan pandangan positif terhadap kemungkinan keberhasilan saat ini dan masa depan. Kuroki dan Shirinashihama (2025) menyebutkan dalam penelitiannya bahwa PsyCap merupakan kondisi psikologis yang dapat dikembangkan, sehingga konsep ini relevan untuk dipertimbangkan dalam pengelolaan karyawan yang menghadapi target kerja.

Peran PsyCap terhadap performa kerja telah didukung oleh berbagai temuan empiris. Meta-analisis Loghman et al. (2023) menunjukkan bahwa PsyCap berhubungan positif dengan *work engagement* dan berhubungan negatif dengan *burnout*. Shaheen et al. (2024) menemukan bahwa PsyCap berpengaruh positif terhadap dua bentuk perilaku performa kerja, yaitu *in-role* dan *extra-role performance*, melalui *intrinsic motivation* dan *goal commitment*. Pada konteks tenaga penjualan, Wang et al. (2021) menunjukkan bahwa PsyCap meningkatkan *adaptive selling*, yaitu kemampuan menyesuaikan perilaku penjualan berdasarkan situasi pelanggan. Studi Ewe dan Ho (2024) juga menunjukkan bahwa *positive mindset*, *belief-in-oneself*, dan *not-giving-up* merupakan kemampuan psikologis penting bagi tenaga penjualan untuk mempertahankan motivasi dan performa kerja. Penelitian Wulandari et al. (2022) memperkuat relevansi konsep ini di Indonesia dengan menemukan bahwa modal psikologis berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga penjualan.

Keterkaitan antara penetapan tujuan dan PsyCap menunjukkan bahwa target kerja tidak hanya berfungsi sebagai alat pengendalian performa, tetapi juga dapat berkaitan dengan pengembangan sumber daya psikologis. Fontes dan Dello Russo (2020) menunjukkan bahwa intervensi *coaching* yang dibangun berdasarkan *goal setting* dan *Conservation of Resources Theory* dapat meningkatkan PsyCap, sikap kerja, serta salah satu dimensi performa kerja. Penelitian tersebut juga menjelaskan bahwa *goal setting*, pengalaman keberhasilan, persuasi verbal, dan umpan balik merupakan elemen yang dapat memengaruhi sumber daya psikologis positif. Corbu et al. (2021) menemukan bahwa *positive psychological micro-coaching* yang berfokus pada penetapan tujuan spesifik dapat meningkatkan PsyCap dan bahwa *goal-related self-efficacy* memprediksi pencapaian tujuan. Temuan ini menunjukkan adanya dasar empiris bahwa proses penetapan tujuan dapat berkaitan dengan penguatan PsyCap.

Hubungan antara target kerja dan PsyCap juga diperkuat oleh penelitian yang menempatkan PsyCap sebagai faktor psikologis dalam situasi pencapaian target. Kuroki dan Shirinashihama (2025) menemukan bahwa PsyCap memperkuat hubungan antara tingkat kesulitan target dan *work engagement* pada karyawan. Sánchez-Cardona et al. (2021) menunjukkan bahwa PsyCap memediasi hubungan antara *learning goal orientation*, kepuasan akademik, dan performa akademik. Walaupun konteks penelitian tersebut bukan tenaga

penjualan garmen, temuan-temuan tersebut memberi dasar bahwa orientasi pada tujuan dan kondisi psikologis positif dapat bekerja bersama dalam menjelaskan performa. Bukti tersebut mendukung perlunya menguji apakah PsyCap dapat menjadi mekanisme psikologis yang menjelaskan hubungan antara penetapan tujuan dan performa kerja positif.

Celah penelitian terlihat pada terbatasnya kajian yang secara langsung menguji PsyCap sebagai mediator antara penetapan tujuan dan performa kerja positif, terutama pada tenaga penjualan industri garmen. Sebagian penelitian terdahulu menempatkan penetapan tujuan sebagai prediktor performa atau produktivitas, sedangkan penelitian lain menempatkan PsyCap sebagai prediktor performa, keterlibatan kerja, atau kemampuan adaptif. Konteks penelitian terdahulu juga banyak dilakukan pada sektor teknologi informasi, real estate, jasa keuangan, perusahaan otomotif, atau konteks akademik (Corbu et al., 2021; Ewe & Ho, 2024; Fontes & Dello Russo, 2020; Sánchez-Cardona et al., 2021; Wang et al., 2021). Kondisi tersebut menunjukkan perlunya penelitian yang lebih spesifik pada tenaga penjualan industri garmen di Indonesia, terutama karena pekerjaan penjualan di sektor ini menuntut pencapaian target, relasi pelanggan, dan daya tahan psikologis dalam menghadapi perubahan pasar.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran PsyCap sebagai mediator dalam hubungan antara penetapan tujuan dan performa kerja positif pada karyawan bagian penjualan industri garmen. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai bagaimana tujuan kerja yang jelas dan menantang berhubungan dengan performa kerja melalui sumber daya psikologis karyawan. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi perusahaan garmen dalam merancang sistem target yang tidak hanya berorientasi pada hasil penjualan, tetapi juga mempertimbangkan kesiapan psikologis karyawan untuk bekerja secara produktif, proaktif, dan kolaboratif.

Penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Penetapan tujuan berhubungan positif dengan performa kerja positif.

H2: Penetapan tujuan berhubungan positif dengan *Psychological Capital (PsyCap)*.

H3: *Psychological Capital (PsyCap)* berhubungan positif dengan performa kerja positif.

H4: *Psychological Capital (PsyCap)* memediasi hubungan antara penetapan tujuan dan performa kerja positif.

METODE

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif non-eksperimental dengan desain *cross-sectional*. Data dikumpulkan pada satu waktu tertentu untuk menguji hubungan antara penetapan tujuan, PsyCap, dan performa kerja positif. Desain ini dilakukan untuk menguji model hubungan antarvariabel berdasarkan data survei. Secara analitis, penelitian ini menggunakan model mediasi sederhana dengan penetapan tujuan sebagai prediktor, PsyCap sebagai mediator, dan performa kerja positif sebagai variabel kriteria.

Partisipan dan Teknik Sampling

Partisipan penelitian adalah 135 karyawan *sales* pada perusahaan-perusahaan garmen. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *convenience sampling*, yaitu partisipan direkrut dari karyawan yang dapat dijangkau oleh peneliti dan bersedia mengisi kuesioner. Meskipun teknik sampling bersifat *convenience*, peneliti tetap membatasi partisipan pada karyawan aktif yang bekerja pada divisi *sales* dan terlibat langsung dalam aktivitas penjualan. Pembatasan ini dilakukan agar responden memiliki pengalaman yang relevan dengan konteks penetapan tujuan dan performa kerja positif dalam pekerjaan *sales*.

Tabel 1. Karakteristik Partisipan

Karakteristik	Kategori	n	%
Jenis kelamin	Laki-laki	44	32,6
	Perempuan	91	67,4
Usia	16-24 tahun	73	54,1
	25-40 tahun	62	45,9
Pendidikan terakhir	SD	4	3,0
	SMP	22	16,3
	SMA	95	70,4
	Diploma 3 (D3)	1	0,7
	S1/D4	11	8,1
	S2	1	0,7
	S3	1	0,7
Lama bekerja	< 2 tahun	31	23,0
	2-5 tahun	76	56,3
	5-10 tahun	28	20,7
Penghasilan per bulan	< Rp2.000.000	36	26,7
	Rp2.000.000-Rp4.499.999	73	54,1
	Rp5.000.000-Rp9.499.999	23	17,0
	> Rp10.000.000	3	2,2

Sumber: Hasil olah data penelitian. Catatan. N = 135

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ini terdiri dari tiga alat ukur. Penetapan tujuan diukur menggunakan skala *goal setting* yang berlandaskan *Goal Setting Theory* dari Locke dan Latham (2002), dengan instrumen yang mencakup aspek *goal participation*, *goal specificity*, *goal attainability*, dan *goal commitment*; aspek *goal participation*, *goal specificity*, dan *goal attainability* mengacu pada instrumen Lee et al. (1991), sedangkan *goal commitment* mengacu pada Hollenbeck et al. sebagaimana digunakan dalam Klein et al. (2001). Modal psikologis diukur menggunakan *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ-24) berdasarkan konsep modal psikologis Luthans et al. (2007), yang terdiri atas dimensi *hope*, *self-efficacy*, *resilience*, dan *optimism*, menggunakan versi Bahasa Indonesia yang telah diadaptasi oleh Astri (2024). Performa kerja positif diukur menggunakan versi Bahasa Indonesia dari *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ) yang diadaptasi oleh Widyastuti dan Hidayat (2018), dengan fokus pada dua dimensi positif, yaitu *task performance* dan *contextual performance*. Sebelum digunakan dalam penelitian utama, ketiga alat ukur telah melalui tahap *tryout* pada 39 responden karyawan *sales*; hasil *tryout* menunjukkan reliabilitas internal yang memadai hingga baik, yaitu $\alpha = .875$ untuk penetapan tujuan, $\alpha = .857$ untuk modal psikologis, dan $\alpha = .850$ untuk performa kerja positif, dengan nilai *item-rest correlation* setiap item 0.4.

Prosedur Penelitian

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner daring. Sebelum mengisi kuesioner, partisipan memperoleh informasi mengenai tujuan penelitian, kerahasiaan data, sifat sukarela dari partisipasi, serta hak untuk menghentikan pengisian apabila tidak berkenan. Partisipan yang menyatakan persetujuan melanjutkan pengisian data demografis dan alat ukur penelitian. Prosedur ini juga berfungsi sebagai upaya prosedural untuk mengurangi potensi *common method bias* karena responden diberi penjelasan bahwa tidak ada jawaban benar atau salah dan data hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan Jamovi versi 2.6.25.0. Tahap pertama adalah pemeriksaan reliabilitas internal menggunakan Cronbach's alpha dan *item-rest correlation*. Tahap kedua adalah analisis deskriptif untuk memperoleh nilai rata-rata, standar deviasi, minimum, maksimum, skewness, dan kurtosis. Tahap ketiga adalah korelasi Pearson untuk melihat hubungan antarvariabel. Tahap keempat adalah regresi linear untuk menguji kontribusi penetapan tujuan dan PsyCap terhadap performa kerja positif, disertai pemeriksaan asumsi residual, Durbin-Watson, dan multikolinearitas. Tahap kelima adalah analisis mediasi untuk menguji efek langsung, efek tidak langsung, dan efek total dengan interval kepercayaan 95%. Efek tidak langsung dinyatakan signifikan apabila interval kepercayaan tidak melewati angka nol.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh skala memiliki konsistensi internal yang baik hingga sangat baik. Penetapan tujuan memiliki Cronbach's alpha sebesar .942, PsyCap sebesar .949, dan performa kerja positif sebesar .930. Seluruh item performa kerja positif menunjukkan *item-rest correlation* yang memadai, sehingga item *task performance* dan *contextual performance* dapat digunakan sebagai satu skor komposit performa kerja positif.

Tabel 2. Reliabilitas dan Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N item	Cronbach's α	Mean	SD	Min	Max
Penetapan tujuan	16	.942	5,74	1,00	2,56	7,00
Modal psikologis	24	.949	5,12	0,806	1,71	6,42
Performa kerja positif	13	.930	3,88	0,916	1,00	5,00

Sumber: Hasil olah data penelitian. Catatan. SD = standard deviation; N = 135.

Analisis korelasi Pearson menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki hubungan positif dan signifikan. Penetapan tujuan berkorelasi positif kuat dengan PsyCap ($r = .762$, $p < .001$). Penetapan tujuan juga berkorelasi positif dengan performa kerja positif ($r = .599$, $p < .001$), dan PsyCap berkorelasi positif dengan performa kerja positif ($r = .618$, $p < .001$). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik penetapan tujuan yang dipersepsikan karyawan, semakin tinggi PsyCap dan performa kerja positif yang dilaporkan.

Tabel 3. Korelasi Antarvariabel Penelitian

Variabel	1	2	3
1. Penetapan tujuan	-		
2. Modal psikologis	.762***	-	
3. Performa kerja positif	.599***	.618***	-

Sumber: Hasil olah data penelitian. Catatan. *** $p < .001$; korelasi menggunakan Pearson's r .

Regresi linear menunjukkan bahwa model yang memasukkan penetapan tujuan dan PsyCap sebagai prediktor mampu menjelaskan 42,1% variasi performa kerja positif, $R^2 = .421$, $F(2,132) = 48,0$, $p < .001$. Penetapan tujuan secara signifikan memprediksi performa kerja positif ($b = 0,277$, $SE = 0,093$, $t = 2,975$, $p = .003$), demikian pula PsyCap ($b = 0,439$, $SE = 0,116$, $t = 3,783$, $p < .001$). Pemeriksaan asumsi menunjukkan tidak terdapat masalah autokorelasi residual (Durbin-Watson = 1,94, $p = .672$) dan multikolinearitas berada dalam batas yang dapat diterima ($VIF = 2,38$; tolerance = 0,420). Uji normalitas residual pada model performa kerja positif juga tidak signifikan (Shapiro-Wilk $p = .105$), sehingga asumsi normalitas residual dapat diterima.

Regresi penetapan tujuan terhadap PsyCap juga signifikan, $R^2 = .580$, $F(1,133) = 184$, $p < .001$. Penetapan tujuan memprediksi PsyCap secara positif ($b = 0,612$, $SE = 0,045$, $t = 13,56$, $p < .001$). Temuan ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap penetapan tujuan yang lebih baik berkaitan dengan PsyCap yang lebih tinggi.

Tabel 4. Hasil Regresi terhadap Performa Kerja Positif

Prediktor	b	SE	t	p
Intercept	0,040	0,398	0,100	.920
Penetapan tujuan	0,277	0,093	2,975	.003
Modal psikologis	0,439	0,116	3,783	< .001

Sumber: Hasil olah data penelitian. Catatan. $R^2 = .421$; adjusted $R^2 = .412$; $F(2,132) = 48,0$; $p < .001$.

Analisis mediasi dilakukan untuk menguji apakah PsyCap menjelaskan hubungan antara penetapan tujuan dan performa kerja positif. Hasil menunjukkan bahwa jalur penetapan tujuan ke PsyCap signifikan ($a = 0,612$, $SE = 0,0555$, $p < .001$), jalur PsyCap ke performa kerja positif signifikan ($b = 0,439$, $SE = 0,1473$, $p = .003$), dan jalur langsung penetapan tujuan ke performa kerja positif tetap signifikan ($c' = 0,277$, $SE = 0,1272$, $p = .029$). Efek tidak langsung juga signifikan ($ab = 0,269$, $SE = 0,103$, 95% CI [0,10470, 0,498], $p = .009$). Karena efek langsung dan efek tidak langsung sama-sama signifikan, PsyCap berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan antara penetapan tujuan dan performa kerja positif.

Tabel 5. Hasil Analisis Mediasi

Efek/Jalur	Estimate	SE	CI Lower	CI Upper	p
GS -> PsyCap (a)	0,612	0,0555	0,49817	0,716	< .001
PsyCap -> Positive Performance (b)	0,439	0,1473	0,19198	0,760	.003
GS -> Positive Performance (c')	0,277	0,1272	0,00602	0,506	.029
Indirect effect (a x b)	0,269	0,1030	0,10470	0,498	.009
Total effect	0,546	0,0749	0,39577	0,691	< .001

Sumber: Hasil olah data penelitian. Catatan. GS = penetapan tujuan; PsyCap = modal psikologis; *Positive Performance* = performa kerja positif.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penetapan tujuan berhubungan positif dengan performa kerja positif pada karyawan sales perusahaan garmen. Temuan ini memperkuat *Goal Setting Theory* yang menjelaskan bahwa tujuan yang jelas, spesifik, dan menantang dapat mengarahkan perhatian, meningkatkan usaha, memperkuat ketekunan, serta membantu individu mengembangkan strategi kerja yang relevan dengan pencapaian target (Locke & Latham, 2006). Dalam konteks sales garmen, penetapan tujuan yang dipahami dengan baik dapat membantu karyawan menentukan prioritas kerja, seperti mencari pelanggan, melakukan tindak lanjut, menjaga relasi pembeli, dan mengevaluasi capaian penjualan. Dengan demikian, tujuan kerja tidak hanya berfungsi sebagai target administratif, tetapi juga sebagai mekanisme pengarah perilaku kerja sehari-hari. Hasil ini sejalan dengan tinjauan sistematis Gkizani dan Galanakis (2022) yang menunjukkan bahwa *goal setting* tetap relevan dalam konteks bisnis kontemporer karena dapat mendukung motivasi dan performa ketika diterapkan secara tepat.

Hasil penelitian juga menemukan bahwa penetapan tujuan berhubungan positif dengan modal psikologis. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan yang memersepsikan tujuan kerja secara lebih jelas, spesifik, dapat dicapai, dan didukung oleh komitmen cenderung memiliki sumber daya psikologis yang lebih tinggi. Secara konseptual, penetapan tujuan dapat memperkuat *hope* karena karyawan memiliki arah dan jalur pencapaian yang lebih jelas; memperkuat *self-efficacy* karena karyawan dapat menilai kemajuan serta keberhasilan kecil dalam proses kerja; mendukung *resilience* karena tujuan yang terstruktur membantu individu

tetap bertahan ketika menghadapi hambatan; dan memperkuat *optimism* karena pencapaian target menjadi lebih terukur dan realistis. Penjelasan ini sejalan dengan penelitian Corbu et al. (2021), yang menunjukkan bahwa intervensi *micro-coaching* berbasis tujuan spesifik dapat meningkatkan *psychological capital* dan *goal-related self-efficacy* pada karyawan. Fontes dan Dello Russo (2020) juga menemukan bahwa *coaching* yang dirancang melalui *goal setting* dan *Conservation of Resources Theory* dapat meningkatkan PsyCap, sikap kerja, dan salah satu dimensi performa kerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini mendukung pandangan bahwa penetapan tujuan dapat berkaitan dengan penguatan sumber daya psikologis karyawan.

Modal psikologis dalam penelitian juga ditemukan berhubungan positif dengan performa kerja positif. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan sales yang memiliki *hope*, *self-efficacy*, *resilience*, dan *optimism* lebih tinggi cenderung menampilkan perilaku kerja positif, baik dalam bentuk penyelesaian tugas inti maupun perilaku kontekstual yang mendukung lingkungan kerja. Pada pekerjaan sales, modal psikologis menjadi penting karena karyawan tidak hanya dituntut mencapai target, tetapi juga perlu menghadapi penolakan pelanggan, menjaga komunikasi, menyesuaikan pendekatan penjualan, dan tetap kooperatif dengan rekan kerja. Hasil ini konsisten dengan meta-analisis Lupşa et al. (2020) yang menunjukkan bahwa intervensi untuk meningkatkan PsyCap memiliki efek positif terhadap PsyCap, kesejahteraan, dan performa. Temuan ini juga selaras dengan Shaheen et al. (2024), yang menunjukkan bahwa PsyCap berpengaruh positif terhadap *in-role* dan *extra-role performance* melalui *intrinsic motivation* dan *goal commitment*. Dalam konteks tenaga penjualan, Wang et al. (2021) menemukan bahwa PsyCap dapat meningkatkan *sales performance* melalui *adaptive selling*, sedangkan Ewe dan Ho (2024) menunjukkan bahwa *positive mindset*, *belief-in-oneself*, dan *not-giving-up* merupakan kemampuan psikologis penting bagi tenaga penjualan untuk mempertahankan motivasi dan performa kerja yang berkelanjutan.

Hasil mediasi menunjukkan bahwa modal psikologis memediasi secara parsial hubungan antara penetapan tujuan dan performa kerja positif. Artinya, penetapan tujuan dapat berhubungan dengan performa kerja positif secara langsung, sekaligus secara tidak langsung melalui peningkatan modal psikologis. Mediasi parsial ini penting karena menunjukkan bahwa tujuan kerja yang jelas tetap memiliki peran langsung dalam mengarahkan perilaku kerja, tetapi efektivitasnya juga berkaitan dengan kesiapan psikologis karyawan untuk menjalankan tujuan tersebut. Dalam konteks sales garmen, target yang jelas dapat membantu karyawan memahami apa yang perlu dicapai, sementara PsyCap membantu karyawan mempertahankan keyakinan diri, mencari alternatif strategi, bangkit dari hambatan, dan menjaga pandangan positif ketika menghadapi dinamika pasar. Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa performa kerja positif tidak cukup dijelaskan hanya oleh kejelasan target, tetapi juga oleh sumber daya psikologis yang memungkinkan karyawan menjalankan target tersebut secara konsisten.

Temuan mediasi parsial juga menunjukkan bahwa masih terdapat mekanisme lain di luar PsyCap yang dapat menjelaskan hubungan antara penetapan tujuan dan performa kerja positif. Faktor seperti kualitas umpan balik, dukungan atasan, sistem insentif, kemampuan penjualan, hubungan dengan pelanggan, dan iklim kerja kemungkinan turut berperan dalam membentuk performa karyawan sales. Hal ini sejalan dengan Wang et al. (2021), yang menunjukkan bahwa *sales performance* tidak hanya dipengaruhi oleh PsyCap, tetapi juga oleh *adaptive selling* dan *customer-based social capital*. Selain itu, studi Costa et al. (2023) pada telesales menunjukkan bahwa PsyCap tidak selalu secara langsung memprediksi performa penjualan berbasis hasil kasar, sehingga variabel situasional seperti kepemimpinan dan kondisi kerja tetap perlu diperhatikan. Dengan demikian, hasil penelitian ini lebih tepat dipahami sebagai bukti bahwa PsyCap merupakan salah satu mekanisme psikologis yang penting, bukan satu-satunya faktor yang menentukan performa kerja sales.

Secara praktis, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa perusahaan garmen perlu mengelola target sales secara lebih terstruktur dan tidak hanya menekankan capaian angka penjualan. Penetapan tujuan sebaiknya dilakukan dengan memastikan tujuan bersifat spesifik, dipahami karyawan, realistis untuk dicapai, disertai umpan balik, dan didukung oleh sumber daya kerja yang memadai. Target yang terlalu menekan tanpa partisipasi, dukungan, dan kejelasan strategi berisiko dipersepsikan sebagai tuntutan yang menguras energi. Welsh et al. (2020) menunjukkan bahwa tujuan yang sangat tinggi dan ditetapkan organisasi dapat memunculkan kecemasan apabila dipersepsikan sebagai ancaman, sedangkan tujuan yang lebih melibatkan diri karyawan dapat menimbulkan antusiasme. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengombinasikan sistem target dengan penguatan PsyCap, misalnya melalui *coaching* singkat, pelatihan pengelolaan target, refleksi keberhasilan, penguatan strategi menghadapi penolakan pelanggan, serta dukungan atasan dalam memonitor kemajuan kerja. Pendekatan ini dapat membantu karyawan sales tidak hanya mengetahui target yang harus dicapai, tetapi juga memiliki sumber daya psikologis untuk mencapainya secara adaptif dan positif.

Secara teoretis, penelitian ini berkontribusi dengan menunjukkan bahwa modal psikologis berperan sebagai mekanisme psikologis dalam hubungan antara penetapan tujuan dan performa kerja positif pada karyawan sales perusahaan garmen. Konteks ini penting karena penelitian mengenai *goal setting*, PsyCap, dan performa kerja lebih banyak dilakukan pada sektor jasa, teknologi informasi, pendidikan, kesehatan, atau konteks organisasi umum. Penelitian ini memperluas pemahaman tersebut pada konteks sales garmen, yaitu pekerjaan yang menuntut pencapaian target, interaksi pelanggan, kerja sama tim, dan daya tahan psikologis dalam menghadapi ketidakpastian pasar. Namun, karena penelitian ini menggunakan desain cross-sectional dan convenience sampling, hasil penelitian belum dapat digunakan untuk menarik kesimpulan kausal. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan desain longitudinal atau eksperimental untuk menguji apakah penetapan tujuan yang terstruktur benar-benar meningkatkan PsyCap dan performa kerja dari waktu ke waktu. Selain itu, penelitian mendatang dapat mempertimbangkan variabel lain seperti dukungan supervisor, *feedback quality*, *adaptive selling*, dan *customer relationship quality* agar mekanisme pembentukan performa kerja sales dapat dijelaskan secara lebih komprehensif.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa penetapan tujuan berhubungan positif dengan modal psikologis/PsyCap dan performa kerja positif pada karyawan *sales* perusahaan garmen. PsyCap juga berhubungan positif dengan performa kerja positif dan memediasi secara parsial hubungan antara penetapan tujuan dan performa kerja positif. Temuan ini menegaskan pentingnya mengintegrasikan praktik penetapan tujuan yang terstruktur dengan pengembangan sumber daya psikologis karyawan. Dalam konteks *sales*, target yang jelas perlu didukung oleh *hope*, *self-efficacy*, *resilience*, dan *optimism* agar karyawan mampu menampilkan perilaku kerja positif secara konsisten. Dengan demikian, pengelolaan performa *sales* tidak cukup hanya berfokus pada target hasil, tetapi juga perlu memperhatikan proses psikologis yang membantu karyawan mencapai target tersebut. Karena penelitian ini menggunakan desain *cross-sectional* dan *convenience sampling*, temuan perlu ditafsirkan sebagai hubungan empiris, bukan bukti kausal yang bersifat final.

REFERENSI

Astri, D. R. (2024). *Hubungan modal psikologis, gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi internal dengan keterikatan kerja di Organisasi A: Peran pelatihan strategi komunikasi internal* [Tesis magister, Universitas Indonesia].

- Claro, D., Plouffe, C. R., & Vieira, V. (2023). Sales compensation plan type and sales opportunity coverage: “Double-edged” sword effects on sales performance. *Industrial Marketing Management*. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2023.05.022>
- Corbu, A., Peláez Zuberbühler, M. J., & Salanova, M. (2021). Positive psychology micro-coaching intervention: Effects on psychological capital and goal-related self-efficacy. *Frontiers in Psychology*, 12, Article 566293. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.566293>
- Costa, S. C., Gomide Junior, S., Oliveira-Silva, L. C., & Oliveira, Á. F. (2023). Influence of psychological capital on the gross performance of telesales salespeople in a wholesaler-distributor company. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 39, e39511. <https://doi.org/10.1590/0102.3772e39511.en>
- Ewe, S. Y., & Ho, H. H. P. (2024). Psychological capabilities for salespeople’s sustainable work performance in financial services sector. *Journal of Financial Services Marketing*, 29, 625–635. <https://doi.org/10.1057/s41264-023-00228-6>
- Fontes, A., & Dello Russo, S. (2020). An experimental field study on the effects of coaching: The mediating role of psychological capital. *Applied Psychology: An International Review*, 1–30. <https://doi.org/10.1111/apps.12260>
- Gkizani, A. M., & Galanakis, M. (2022). Goal Setting Theory in Contemporary Businesses: A Systematic Review. *Psychology*. <https://doi.org/10.4236/psych.2022.133028>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Kementerian Perindustrian Republik Indonesia. (2025). Capaian Kinerja Sektor Industri Kimia, Farmasi, dan Tekstil (IKFT) Tahun 2025. Jakarta: Biro Humas Kemenperin.
- Konstantara, M. K., & Galanakis, M. (2022). Organizational & industrial psychology in the 21st century - Goal-setting theory and performance management: A systematic literature review. *Psychology*, 13, 790–797. <https://doi.org/10.4236/psych.2022.135052>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., de Vet, H. C. W., & van der Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856–866. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763>
- Krijgsheld, M., Tummers, L., & Scheepers, F. E. (2022). Job performance in healthcare: a systematic review. *BMC Health Services Research*, 22. <https://doi.org/10.1186/s12913-021-07357-5>
- Kuroki, M., & Shirinashihama, Y. (2025). Target difficulty, psychological capital, and work engagement. *European Accounting Review*, 34(5), 2077–2099. <https://doi.org/10.1080/09638180.2025.2451153>
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705–717. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.57.9.705>
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2006). New directions in goal-setting theory. *Current Directions in Psychological Science*, 15(5), 265–268. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8721.2006.00449.x>
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2019). The development of goal setting theory: A half century retrospective. *Motivation Science*, 5(2), 93–105. <https://doi.org/10.1037/mot0000127>
- Loghman, S., Quinn, M., Dawkins, S., Woods, M., Sharma, S. O., & Scott, J. (2023). A comprehensive meta-analysis of the nomological network of psychological capital (PsyCap). *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 30(1), 108–128. <https://doi.org/10.1177/15480518221107998>

- Lupşa, D., Virgă, D., Maricuţoiu, L. P., & Rusu, A. (2020). Increasing psychological capital: A pre-registered meta-analysis of controlled interventions. *Applied Psychology: An International Review*, 69(4), 1506–1556. <https://doi.org/10.1111/apps.12219>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541–572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Pervaiz, S., Li, G., & He, Q. (2021). The mechanism of goal-setting participation's impact on employees' proactive behavior, moderated mediation role of power distance. *PLoS ONE*, 16. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0260625>
- Rigolizzo, M., Johnson, K. J., & Harvey, J. (2022). Disentangling empowerment: Considering the role of employee perceptions in adaptive selling. *Journal of Applied Social Psychology*. <https://doi.org/10.1111/jasp.12925>
- Sánchez-Cardona, I., Ortega-Maldonado, A., Salanova, M., & Martínez, I. M. (2021). Learning goal orientation and psychological capital among students: A pathway to academic satisfaction and performance. *Psychology in the Schools*, 58(8), 1432–1445. <https://doi.org/10.1002/pits.22505>
- Schkolski, A. (2025). The influence of goal setting on the personal productivity of knowledge workers: A systematic literature review. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 74(11), 93–118. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-10-2024-0727>
- Shaheen, M., Gupta, R., & Zeba, F. (2024). Psychological capital and multifaceted nature of job performance: Mediation by intrinsic motivation and goal-commitment. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 73(6), 1970–1995. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-06-2022-0274>
- Wang, X., Li, P., Zheng, Y., Jiang, L. (A.), & Yang, Z. (2021). Salespersons' self-monitoring, psychological capital and sales performance. *Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics*, 33(9), 1918–1933. <https://doi.org/10.1108/APJML-04-2020-0262>
- Welsh, D. T., Baer, M. D., & Sessions, H. (2020). Hot pursuit: The affective consequences of organization-set versus self-set goals for emotional exhaustion and citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*, 105(2), 166–185. <https://doi.org/10.1037/apl0000429>
- Widyastuti, T., & Hidayat, R. (2018). Adaptation of Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) into Bahasa Indonesia. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 7(2), 101–112. <https://doi.org/10.5861/ijrsp.2018.3020>
- Wulandari, Nuraini, R., Maghfiroh, F., Darmawan, D., Halizah, S. N., & Mardikaningsih, R. (2022). Pengaruh kemampuan interpersonal, modal psikologi, dan dukungan supervisor terhadap kinerja tenaga penjualan. *TIN: Terapan Informatika Nusantara*, 3(4), 123–131. <https://doi.org/10.47065/tin.v3i4.4103>