



PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DAN KEJELASAN PERAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN LEMBAGA BMT KABUPATEN PURWOREJO

¹Dito Agung Satrio, ²Widyaning Hapsari, S.Psi, M.Psi, ³Patria Jati Kusuma, S.Psi, M.Psi

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Purworejo

Email: ditoagung98@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *psychological capital* dan kejelasan peran terhadap kinerja karyawan lembaga BMT kabupaten purworejo. Dalam penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. Adapun responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan lembaga BMT kabupaten purworejo yang berjumlah 100 orang. Dalam penentuan sampel menggunakan sampel jenuh, dimana sampel diambil keseluruhan dari jumlah populasi. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan cara membagikannya kepada seluruh responden. Peneliti juga melakukan penilaian dari pendapat ahli (*expert judgement*) dan dilanjutkan dengan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda serta uji t, uji F, dan uji R Square. Hasil pengujian menunjukkan bahwa: 1) Secara parsial menunjukkan bahwa *psychological capital* (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,586, dan kejelasan peran (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,217. Dari kedua variabel mempunyai nilai signifikansi $< 0,05$, dengan demikian secara parsial menunjukkan adanya pengaruh dari variabel *psychological capital* (X1), kejelasan peran (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). 2) Secara simultan *psychological capital* (X1) dan kejelasan peran (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil pengujian diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($48,150 > 3,08$). 3) Masing-masing variabel (X1 dan X2) memiliki pengaruh sebesar 45,4% dan 20,8% terhadap (Y). Dengan demikian secara parsial dalam hasil uji t maupun uji F menunjukkan adanya pengaruh

dari variabel *psychological capital* (X1), kejelasan peran (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) lembaga BMT Kabupaten Purworejo

Kata Kunci: *Psychological Capital*, Kejelasan Peran, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

BMT adalah lembaga keuangan mikro yang beroperasi dengan prinsip bagi hasil, dan perkembangannya meningkat pesat dari tahun ke tahun dalam beberapa tahun terakhir. Saat ini dalam pertumbuhannya BMT dapat dikatakan cukup pesat, dimana saat ini sudah berdiri sekitar 4.500 unit. Dalam lingkungan BMT peran kinerja karyawan juga sangat dibutuhkan untuk menunjang pertumbuhan dimasa depan. Namun pada realitanya BMT belum dapat mengembangkan kinerja karyawannya, hal tersebut berdasarkan data Komite Nasional Ekonomi dan Keuangan Syariah (KNEKS) yang menyatakan bahwa sebagian lembaga keuangan BMT masih belum dapat memaksimalkan kinerjanya seperti, mendorong pengusaha saling mendukung pemberdayaan mustahik (nasabah), menguatkan sinergitas di antara para wirausahawan, melahirkan wirausahawan baru, dan menguatkan lembaga.

Selain itu, menurut karyawan yang berada di lingkungan BMT menjelaskan bahwa didalam organisasi terdapat beberapa masalah seperti, kurangnya keyakinan dan kepercayaan diri pada karyawan dalam menghadapi nasabah yang memiliki berbagai macam karakter, selain itu target kerja yang diberikan juga dapat menjadi tekanan kepada karyawan. Lalu ada juga permasalahan yang dapat menurunkan kinerja karyawan yaitu kurang tepatnya tugas yang dilakukan sesuai deskripsi pekerjaan yang diemban. Beberapa permasalahan tersebut adalah faktor yang dapat menurunkan kinerja seorang karyawan, dimana menurut Muis, dkk (2018) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu: Faktor individu meliputi kemampuan

atau *ability*, kepribadian, psikologis, fisiologis, dan lainnya. Sedangkan faktor lingkungan organisasi meliputi perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan, dan atasan, selain itu uraian jabatan yang jelas, fasilitas kerja yang memadai, peluang karir, iklim organisasi, dan lain sebagainya.

Untuk melihat kurangnya kinerja karyawan BMT Kabupaten Purworejo dapat digambarkan dari daftar lembaga BMT di Purworejo berikut, baik yang masih beroperasi maupun tidak:

Tabel. 1 Daftar Lembaga BMT di Purworejo

No	Nama	Keterangan Lembaga
1	KSPPS BMT Binamas	Masih beroperasi
2	KSPPS BMT An-Nur	Masih beroperasi
3	Kop Pontren BMT Nurul Wahid	Masih beroperasi
4	USPPS BMT AnNawawi	Masih beroperasi
5	KSPPS BMT Marhamah	Masih beroperasi
6	BMT Dana Syariah	Tidak beroperasi
7	KJKS BMT Ta'awun	Tidak beroperasi

Sumber: Satu Data Purworejo 2022 dan Data Peta Purworejo 2022

Berdasarkan beberapa hal diatas tadi, modal psikologis dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada suatu organisasi. Menurut Fred Luthans, Carolyn M. Youssef, (2015) mendefinisikan *psychological capital* (modal psikologis) sebagai tahap perkembangan pikiran positif dari individu yang ditandai dengan memiliki kepercayaan dan keyakinan diri untuk mengerahkan usaha dalam menyelesaikan tugas yang sulit (*self-efficacy*), membuat atribusi positif terhadap

setiap kejadian dimasa kini maupun di masa depan (*optimism*), memiliki tujuan dan selalu berusaha untuk mencapai tujuannya (*hope*), serta mampu bangkit dan berusaha untuk mengatasi saat dihadapkan pada masalah (*resilience*).

Selain itu hal yang dapat mempengaruhi kinerja adalah dari faktor lingkungan organisasi atau dalam hal ini yaitu uraian jabatan yang jelas (kejelasan peran). Menurut Rahman, dkk (2007) kejelasan Peran merujuk kepada persepsi seorang individu tentang harapan dan perilaku yang berkaitan dengan perannya. Sedangkan menurut Suryahadi (2015) mengatakan semua individu dalam perusahaan merupakan suatu bentuk kerjasama yang terlibat di dalam perusahaan yang akan menentukan berhasil atau tidaknya suatu tujuan dalam perusahaan. Hal ini yang nantinya akan menjadi komitmen karyawan atau komitmen kebijakan organisasi. Dari pernyataan diatas dapat dipahami bahwa karyawan yang bekerja sesuai dengan perannya maka akan memberikan dampak positif dan juga memberi kemajuan pada tujuan organisasi. Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh *psychological capital* dan kejelasan peran terhadap kinerja karyawan.

2. Metode

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian kuantitatif. Variabel dalam penelitian ini adalah *psychological capital*, kejelasan peran dan kinerja karyawan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini berdasar Arikunto (2010). Menurutny jika subjek kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih. Maka dari itu, penulis memilih untuk mengambil seluruh populasi

yang berjumlah 100 orang untuk dijadikan sampel karena jumlah populasi yang relatif kecil. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala likert diantaranya skala *psychological capital*, kejelasan peran, dan kinerja karyawan. Skala *psychological capital* diadopsi dari penelitian Lubis (2019) yang mengadaptasi berdasar teori Luthans & Youssef (2007), skala kejelasan peran diadopsi dari penelitian Evindi (2019) yang mengadaptasi berdasar teori Suhardono (1994), dan skala kinerja karyawan diadopsi dari penelitian Erisman (2019) yang mengadaptasi berdasar teori Prawirosentono (2008). Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis regresi linear berganda dengan uji t, uji F, dan uji R Square.

3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki pengaruh secara parsial maupun simultan terhadap variabel dependen, hal ini dibuktikan pada analisis regresi linear berganda uji t, uji f, dan uji R square yang dilakuka oleh peneliti.

Pada analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel *psychological capital* memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,586, hal ini menunjukkan bahwa *psychological capital* memiliki pengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Lalu pada variabel kejelasan peran memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,217, hal ini menunjukkan bahwa kejelasan peran memiliki pengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pengujian analisis regresi berganda membuktikan bahwa kedua variabel independen memiliki pengaruh positif terhadap variabel dependen. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel. 2 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Standardized Coefficients		Keterangan
	Beta		
<i>Psychological Capital</i>	0,586		Signifikan
Kejelasan Peran	0,217		Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Tabel. 3 Hasil Uji t

Model	t _{hitung}	Sig.	Keterangan
<i>Psychological Capital</i>	7,380	0,000	H ¹ diterima
Kejelasan Peran	2,729	0,008	H ² diterima

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Tabel. 4 Hasil Uji F

Model	F _{hitung}	Sig.	Keterangan
X1 dan X2	48,150	0,000	H ¹ H ² diterima simultan

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Tabel. 5 Hasil Uji (R²) *Psychological Capital* dan Kejelasan Peran

Model	R	R ²	Adjusted R Square
1	0,678	0,460	0,454

Model	R	R ²	Adjusted R Square
1	0,465	0,216	0,208

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Selain menunjukkan pengaruh yang positif, dalam hasil uji t dibuktikan pengaruh *psychological capital* terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t_{hitung} 7,380 > t_{tabel} 1,988, ini membuktikan bahwa H¹ diterima. Selanjutnya hasil dari uji t pada kejelasan peran terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikan sebesar 0,008 < 0,05 dan nilai t_{hitung} 2,729 > t_{tabel} 1,988, ini membuktikan bahwa H² diterima. Dari hasil uji t yang dilakukan membuktikan bahwa masing-masing kedua variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen secara parsial. Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 3.

Dalam hasil uji F menunjukkan bahwa selain memiliki pengaruh secara parsial *psychological capital* dan kejelasan peran juga memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, ini dibuktikan dari nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai F_{hitung} 48,150 > F_{tabel} 3,08, hasil tersebut membuktikan

bahwa H³ diterima. Maka dari itu hasil tersebut membuktikan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara bersama-sama (simultan). Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 4.

Selain hasil dari beberapa uji sebelumnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *psychological capital* dan kejelasan peran terhadap kinerja karyawan BMT Kabuptaen Purworejo maka peneliti melakukan uji R square, dan pada variabel *psychological capital* memiliki pengaruh sebesar 45,4% dan pada variabel kejelasan peran memiliki pengaruh sebesar 20,8%. Dimana untuk mengkategorisasikan besaran dari kedua variabel independen menurut Chin (1998) adalah nilai R-Square dikategorikan kuat jika lebih dari 0,67, moderat jika lebih dari 0,33 tetapi lebih rendah dari 0,67, dan lemah jika lebih dari 0,19 tetapi lebih rendah dari 0,33. Hal ini tentunya membuktikan bahwa *psychological capital* berpengaruh pada

kinerja karyawan dengan kategori moderat, dan kejelasan peran berpengaruh pada kinerja karyawan dengan kategori rendah. Hasil uji R square dapat dilihat pada Tabel 5.

Selanjutnya berdasar hasil yang ada maka penelitian sesuai dan didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan Lusiyani & Helmy (2020), dan Triccia (2020) dengan menunjukkan bukti empiris bahwa variabel *psychological capital* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, selain itu dalam hal ini peneliti juga menemukan bahwa dalam *psychological capital* terutama pada aspek *Hope* (harapan) memiliki pengaruh yang paling dominan dengan dibuktikan nilai mean sebesar 4,31, tentu saja ini merujuk pada faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Togar Simajuntak & Tri Wahyuni (2021) yaitu tentang faktor individu.

Selanjutnya selain pada variabel *psychological capital* penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya pada variabel kejelasan peran yang dilakukan oleh Parhusip AA (2020) dengan menunjukkan bukti empiris bahwa kejelasan peran berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, selain itu dalam hal ini peneliti juga menemukan bahwa dalam kejelasan peran terutama pada aspek strukturalis memiliki pengaruh yang paling dominan dengan dibuktikan nilai mean sebesar 4,22, tentu saja ini merujuk pada faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Togar Simajuntak & Tri Wahyuni (2021) yaitu tentang faktor sistem yang ada di organisasi

4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti pada 100 karyawan yang berada di lembaga BMT Kabupaten Purworejo dapat disimpulkan bahwa, secara parsial variabel *psychological capital* dan kejelasan peran memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan beberapa penelitian sebelumnya yang memiliki variabel sama yaitu *psychological capital* dan kejelasan peran berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial. Lalu secara simultan variabel *psychological*

capital dan kejelasan peran memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan beberapa penelitian sebelumnya yang memiliki variabel sama yaitu *psychological capital* dan kejelasan peran berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan. Dan masing-masing variabel baik *psychological capital* maupun kejelasan memiliki besaran pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 45,4% dan 20,8%.

Dalam penelitian ini peneliti sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan didalamnya, selain itu dalam penggalan data yang ada kemungkinan masih kurang mendalam karena keterbatasan waktu dan data dalam penelitian.

Selain itu peneliti juga memiliki saran secara spesifik sebagai berikut:

1. Bagi karyawan yang ada peneliti memberi saran agar pekerjaan yang baik adalah pekerjaan yang sesuai dengan hal positif didalamnya, baik itu hal positif dari diri sendiri maupun organisasi, jadi yang terpenting tetap menjadi diri sendiri adalah kunci utamanya.
2. Bagi lembaga BMT di Purworejo khususnya agar dapat menjadikan perhatian untuk bisa memberikan pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang karyawan dan memberikan dukungan positif agar karyawan merasa nyaman dan aman.
3. Bagi peneliti selanjutnya terutama untuk yang mengkat fenomena terkait kinerja karyawan, diharapkan dapat mengkaji juga hal-hal yang ditimbulkan dari efek eksternal yang ada dalam organisasi agar dapat mendapatkan hasil penelitian yang maksimal. Karena pastinya masih banyak lagi fenomena yang ada pada lembaga BMT di Purworejo.

5. Persantunan

Dalam hal ini peneliti mengucapkan banyak terimakasih kepada seluruh karyawan lembaga BMT Kabupaten Purworejo, dimana atas persetujuan dan kerendahan hatinya dalam membantu untuk dapat mengumpulkan data

yang dibutuhkan dalam proses penyusunan penelitian ini. Tidak lupa peneliti juga mengucapkan banyak terimakasih kepada ibu Widyaning Hapsari, S.Psi, M.Psi, selaku dosen pembimbing satu, dan bapak Patria Jati

Kusuma, S.Psi, M.Psi, selaku pembimbing dua, dimana karena tuntunan dan pembelajarannya selama penyusunan penelitian dengan mengorbankan banyak kepentingan beliau.

6. Referensi

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. PT Rineka Cipta.
- Chin, W. W. (1998). *The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling. Modern Methods for Business Research*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Erisman, N. (2019). *Pengaruh Keterlibatan Kerjadan Pelatihan Kerjaterhadap Kinerja Karyawan Pt. Indonesia Asahan Aluminium(Persero)*. <https://docplayer.info/171913813-Pengaruh-keterlibatan-kerja-dan-pelatihan-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-pt-indonesia-asahan-aluminium-persero-skripsi-oleh.html>
- Evindi, R. (2019). *Pengaruh Kejelasan Peran Terhadap Efektivitas Pelaksanaan Tugas Jabatan Eselon Dimediasi Motivasi Kerja Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tana Tidung*. 1–98.
- Fred Luthans, Carolyn M. Youssef, B. J. A. (2015). *Psychological Capital and Beyond*. [https://books.google.co.id/books?id=jTQcBgAAQBAJ&lpg=PP1&ots=oO-fL_RYsn&dq=Luthans%2CYoussef%2CdanAvolio\(2015\)&lr&hl=id&pg=PP1#v=onepage&q&f=false](https://books.google.co.id/books?id=jTQcBgAAQBAJ&lpg=PP1&ots=oO-fL_RYsn&dq=Luthans%2CYoussef%2CdanAvolio(2015)&lr&hl=id&pg=PP1#v=onepage&q&f=false)
- Lusiyani, A., & Helmy, I. (2020). Pengaruh Psychological Capital Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(2), 155–165. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i2.458>
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33(3), 321–349. <https://doi.org/10.1177/0149206307300814>
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Parhusip AA, dkk. (2020). Pengaruh Semangat Kerja, Kejelasan Peran, Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas Potensi Utama. *Accumulated Journal*, 2(1), 1–14. potensi-utama.ac.id
- Prawirosentono, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan : Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*.
- Rahman, S., Nasir, H. M., & Handayani, H. R. S. (2007). *Pengaruh sistem pengukuran kinerja terhadap kejelasan peran, pemberdayaan psikologis dan kinerja manajerial (pendekatan*. 6, 1–35.
- Rahmi, P., & Lubis, V. (2019). Pengaruh modal psikologis dan kebahagiaan di tempat kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan suku batak. *Tesis*.
- Suhardono, E. (1994). *Teori Peran : Konsep, Derivasi dan Implikasinya*. PT Gramedia Jakarta.
- Suryahadi, Y. W. (2015). Pengaruh Komitmen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lukas Tours Dan Travel. *Agora*, 3(2), 625–630.

Togar Simajuntak, S., & Tri Wahyuni, C. (2021). Analisis Kinerja Dosen Melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi Pada Masa Pandemi Covid-19: Studi Kasus Di. *Tri WahyuniJenius*, 5(1), 86–101.

Triccia, A. D. dan S. (2020). Hubungan Psychological Capital Dengan Kinerja Pada Karyawan Di Perusahaan X. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 07 Nomor 0. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/36342/32307>