
Pengaruh modal psikologis terhadap kinerja melalui *Burnout* di PT PLN (Persero) UID Jawa Timur

Chinta Ayuning Putri*¹, Anang Kistyanto²

^{1,2}Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya, Indonesia

Abstract

The purpose of this study is to analyze the effect of psychological capital on employee performance through burnout on employees of PT PLN (Persero) East Java Distribution Unit. The sampling technique used a saturated sample with 40 respondents in the employees of PT PLN (Persero) East Java Distribution Unit. The results of this study explain that psychological capital has no effect on burnout. Psychological capital has a positive and significant effect on employee performance. Burnout does not affect employee performance. And found the results that it is not proven that burnout has an intervening role between psychological capital on employee performance.

Keywords: psychological capital, burnout, employe performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh modal psikologis terhadap kinerja karyawan melalui *burnout* pada karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur. Sampel diambil menggunakan metode sampel jenuh yaitu 40 karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa modal psikologis tidak berpengaruh terhadap *burnout*. Modal psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Burnout* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan lain penelitian adalah tidak terbukti *burnout* memiliki peran *intervening* antara modal psikologis terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: faktor psikologis, *burnout*, kinerja

Permalink/DOI : <https://doi.org/10.21067/jem.v15i2.3485>

Cara mengutip : Putri, C. A., & Kistyanto, A. (2019). Pengaruh modal psikologis terhadap kinerja melalui *Burnout* di PT PLN (Persero) UID Jawa Timur. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 15(2), 117–127.

Info artikel : Artikel masuk: Juli 2019; direvisi: Agustus 2019; diterima: September 2019

Pendahuluan

Sumberdaya manusia perusahaan memiliki peran penting untuk membangun dan membentuk citra serta reputasi perusahaan, sehingga peningkatan kinerja karyawan menjadi prioritas untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Salah satu faktor yang ikut menentukan keberhasilan perusahaan adalah modal psikologi karyawan (Luthans et al, 2007), karena di antara jenis sumber daya manusia utama yang dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan adalah modal psikologis (Dinh Tho *et al.*, 2014). Modal psikologis adalah bentuk pendekatan dari perilaku organisasi positif untuk mengembangkan dan mengelola sumber daya manusia di tempat kerja. Modal psikologis adalah keyakinan diri melakukan tindakan, optimisme, keseriusan dalam berusaha, mampu bertahan dan terus maju (Luthans *et al.*, 2007).

Memahami modal psikologis karyawan akan membantu organisasi untuk menentukan strategi peningkatan kinerja. Hal ini penting karena modal psikologis merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Luthans et al., 2007; Rehman *et al.*, 2017; Silen, 2016). Kemampuan organisasi untuk mengoptimalkan modal psikologis akan berdampak pada kinerja karyawan.

Kondisi psikologi karyawan akan terkait dengan harapan karyawan dari pekerjaannya, apabila hasil pekerjaan tidak sesuai harapan akan menimbulkan perasaan kegagalan, kelelahan, yang muncul dari keinginan-keinginan yang tidak terpenuhi, atau dikenal dengan istilah *burnout*. Modal psikologi karyawan terkait dengan emosional karyawan, kelelahan dan kepuasan kerja (Cheung *et al.*, 2011).

Burnout dapat muncul dalam dunia kerja atau organisasi dikarenakan rutinitas serta tekanan yang tinggi dalam keseharian. Jika hal tersebut terjadi secara terus menerus *burnout* akan menghambat laju kinerja karyawan yang akhirnya dapat berdampak

negatif pada kinerja (Al Badri, 2017; Demerouti *et al.*, 2014; Hayati & Fitria, 2018).

Pencapaian prestasi PT PLN (Persero) UID Jawa Timur selama ini akan menuntut karyawan untuk bekerja secara optimal agar memberikan hasil terbaik bagi organisasi dan kinerja mereka. Hal tersebut mengharuskan karyawan sering mengambil jam lembur demi tuntutan pekerjaan tersebut. Tuntutan kerja yang berlebih dapat mengakibatkan stres kerja dan *burnout* pada karyawan. *Burnout* ada kondisi kegagalan, kelelahan, dan kehilangan kekuasaan atas kelelahan yang muncul dari keinginan-keinginan yang tidak terpenuhi. Perlu strategi untuk mengatasi gejala kelelahan untuk mencapai kinerja yang memuaskan (Demerouti *et al.*, 2014).

Penelitian tentang modal psikologis dalam kaitannya dengan kinerja karyawan dan *burnout* sudah dibuktikan dari beberapa penelitian, dengan temuan bahwa modal psikologis terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Dinh Tho *et al.*, 2014; Rego *et al.*, 2010; Rehman *et al.*, 2017; Silen, 2016). Temuan lain menyatakan bahwa modal psikologis ternyata tidak memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai (Ikhtiar & Pratiwi, 2016). Hasil penelitian telah membuktikan bahwa *burnout* akan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Al Badri, 2017; Asi, 2013; Demerouti *et al.*, 2014; Hayati & Fitria, 2018), namun berbeda dengan hasil penelitian (Maharani & Triyoga, 2012) tidak ada hubungan *burnout* dengan kinerja karyawan, serta hasil penelitian (Mete *et al.*, 2014) yang menemukan bukti bahwa *burnout* tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Fenomena *burnout* di PT PLN (Persero) UID Jawa Timur serta adanya masih adanya perbedaan hasil-hasil penelitian tersebut, maka perlu penelitian lebih lanjut untuk menguji dampak modal psikologis terhadap kinerja karyawan, dengan mengembangkan keterkaitan modal psikologis dengan *burnout* dan dampaknya pada kinerja, untuk mengisi celah

penelitian. Adapun tujuan penelitian adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh modal psikologis terhadap *burnout*, menguji dan menganalisis pengaruh modal psikologis terhadap kinerja, menguji dan menganalisis pengaruh modal psikologis terhadap *burnout*, serta menguji dan menganalisis pengaruh modal psikologis terhadap kinerja yang dimediasi oleh *burnout* karyawan SDM dan Keuangan pada PT PLN (Persero) UID Jawa Timur.

Modal Psikologis dan Kinerja

Telah terbukti bahwa modal psikologis meningkatkan kinerja pekerjaan (Luthans *et al.*, 2007). Penelitian telah menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan modal psikologis terhadap kinerja karyawan Silen (2016) menyatakan bahwa adanya berbagai pekerjaan operasional maupun manajerial akan terasa lebih ringan dengan adanya dukungan dari karyawan yang mempunyai modal psikologis yang tinggi. Semakin tinggi modal psikologis karyawan akan berdampak semakin tinggi pada kinerja mereka. Selanjutnya penelitian Rehman *et al.* (2017) menemukan bahwa terdapat pengaruh positif antara modal psikologis dan kinerja yang menjamin bahwa jika modal psikologis mampu beradaptasi lebih fokus maka kinerja pekerjaan akan lebih tinggi. Demikian juga penelitian Dinh Tho *et al.* (2014) menyatakan bahwa modal psikologis memiliki dampak langsung terhadap kinerja tenaga pemasaran. Lebih lanjut dinyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja, daya tarik kerja, dan upaya kerja sebagai mediasi hubungan modal psikologi dengan kinerja tenaga pemasaran. Penelitian Peterson *et al.* (2011) juga menjelaskan adanya pengaruh modal psikologikal terhadap kinerja karyawan.

H1: Modal psikologis berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Modal Psikologis dan *Burnout*

Penelitian tentang pengaruh modal psikologis terhadap *burnout* sebelumnya dilakukan Rehman *et al.* (2017) yang

menyatakan bahwa modal psikologis berpengaruh negatif terhadap *burnout*. Modal psikologis mampu meminimalkan dampak *burnout* yang mungkin timbul dari jabatan baru (pekerjaan baru) dengan persyaratan pekerjaan yang berbeda. Hal ini menunjukkan bahwa ketika modal psikologis tiap karyawan tinggi maka akan ada kemungkinan menurunnya *burnout*. Penelitian Bitmis & Ergeneli (2015) menemukan bahwa modal psikologis berpengaruh negatif terhadap *burnout*. Peng *et al.* (2013) menyatakan bahwa modal psikologi dan komitmen organisasi berkorelasi signifikan terhadap *burnout*. Lebih lanjut dijelaskan bahwa komitmen organisasi memediasi hubungan antara modal psikologi dengan *burnout*. Penelitian Demir (2018) menjelaskan bahwa saat modal psikologis meningkat, tingkat stres berkurang. Modal psikologis memiliki dampak negatif pada tingkat kecemasan melalui efek mediasi stres.

H2 : Modal psikologis berpengaruh negatif terhadap *burnout*

Burnout dan Kinerja

Hayati & Fitria (2018) menyatakan bahwa *burnout* akan berdampak negatif pada diri setiap individu dan perusahaan, yang dapat menyebabkan rendahnya atau menurunnya kinerja. Semakin banyak stres kerja serta beban kerja yang dirasakan karyawan maka semakin mungkin karyawan dapat mengalami *burnout* dan kinerja karyawan akan semakin menurun. Demerouti *et al.* (2014) menjelaskan adanya efek negatif *burnout* pada kinerja tugas dan adaptasi terhadap perubahan, dan untuk menguranginya adalah dengan strategi kompensasi.

Penelitian Al Badri (2017) juga menyatakan bahwa adanya pengaruh negatif signifikan antara *burnout* terhadap kinerja. Dinyatakan bahwa semakin rendah *burnout* yang dialami oleh seseorang maka semakin tinggi kinerjanya. Selain itu hasil penelitian tersebut juga sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Asi (2013) bahwa

ada pengaruh yang signifikan berbanding terbalik antara *burnout* terhadap kinerja yang artinya semakin rendah *burnout* yang dialami maka semakin tinggi kinerja karyawan. *Burnout* yang muncul dapat disebabkan oleh adanya peningkatan tuntutan kerja yang menuntut karyawan untuk bekerja secara maksimal dan profesional.

H3 : *Burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

H4 : Modal psikologis berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui *burnout*

Metode

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan bagian SDM dan Keuangan di PT PLN (Persero) UID Jawa Timur berjumlah 40 orang, karena jumlahnya relatif sedikit, maka seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian.

Tabel 1 Variabel Penelitian

Variabel	Pengukuran
Modal	Efikasi diri
Psikologis :	Harapan
Luthans <i>et al.</i> (2007)	Optimisme Ketahanan
<i>Burnout</i> :	Kelelahan emosional
Maslach & Jackson (1981)	Depersonalisasi Rendahnya penghargaan diri sendiri
Kinerja :	Kuantitas
Mathis & Jackson (2008)	Kualitas Ketepatan waktu Kehadiran

Sumber : Diolah

Data dikumpulkan menggunakan kuisioner kepada SDM dan Keuangan, dilengkapi dengan observasi, dan wawancara. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian adalah Skala Likert 5 *point*, mulai terendah skala 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai dengan 5 (Sangat Setuju). Data dianalisis menggunakan metode *Structural Equation Model* (SEM), dengan bantuan software *Partial Least Square* (PLS)

Hasil

Hasil deskripsi responden menginformasikan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini adalah perempuan, yang terdiri dari karyawan jenis kelamin perempuan sebanyak 22 orang (22%), dan sisanya karyawan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 18 orang (45%). Selanjutnya berdasarkan usia, responden pada penelitian ini mayoritas masih berusia kurang dari 30 tahun yaitu sebanyak 13 orang (32,5%).

Selanjutnya deskripsi responden berdasarkan pendidikan responden mayoritas berpendidikan S1 yaitu sebanyak 50% dari seluruh karyawan. Dilihat dari status pernikahan, sebagian besar responden sudah menikah (82,5%). Selanjutnya dari masa kerja, mayoritas responden pada penelitian ini adalah karyawan dengan masa kerja lebih dari 21 tahun di perusahaan.

Hasil analisis deskriptif variabel modal psikologis tergolong kategori tinggi dengan skor rata-rata 4,20. Sedangkan hasil dari tiap-tiap indikator yaitu untuk indikator efikasi diri tergolong kategori tinggi dengan skor rata-rata 4,24. Untuk hasil rata-rata indikator optimis tergolong dalam kategori tinggi dengan skor 4,23. Untuk nilai indikator harapan tergolong dalam kategori tinggi dengan skor rata-rata 4,19. Untuk nilai indikator ketahanan tergolong kategori tinggi dengan skor rata-rata 4,14.

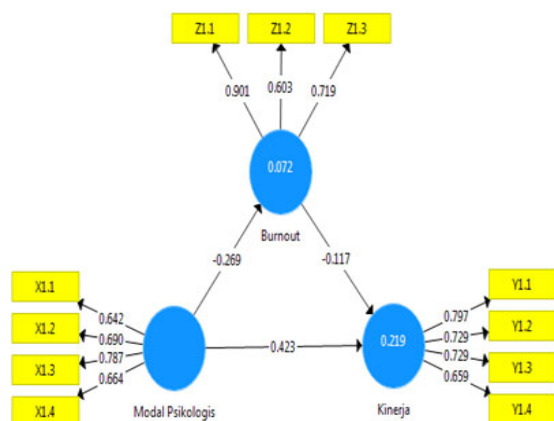
Hasil rata-rata analisis deskriptif variabel *burnout* memiliki rata-rata sebesar 3,99 yang termasuk kategori tinggi. Sedangkan hasil dari tiap-tiap indikator yaitu rata-rata skor tanggapan responden pada indikator kelelahan emosional berada dalam kategori tinggi yaitu 3,91. Untuk hasil rata-rata indikator depersonalisasi berada dalam kategori tinggi yaitu 4,03. Selanjutnya, hasil skor jawaban responden pada indikator rendahnya penghargaan diri sendiri yaitu 4,05 dengan kategori tinggi.

Hasil analisis deskriptif variabel kinerja memiliki rata-rata sebesar 4,32 yang termasuk kategori tinggi. Sedangkan hasil dari tiap-tiap indikator yaitu pada indikator kuantitas dari hasil memiliki nilai rata-rata 4,38 yang termasuk dalam kategori tinggi. Untuk indikator kualitas dari hasil memiliki nilai rata-rata 4,30 yang termasuk dalam kategori tinggi. Indikator ketepatan waktu dari hasil memiliki skor dengan rata-rata 4,32 yang termasuk dalam kategori tinggi. Selanjutnya untuk indikator kehadiran memiliki nilai rata-rata 4,30 yang termasuk dalam kategori tinggi.

Convergent Validity

Pada gambar 1 menunjukkan *Outer Loadings* dari variabel modal psikologis, *burnout*, dan kinerja lebih dari 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa indikator dari masing-masing variabel valid.

Gambar 1. Uji *Measurement Model*



Sumber: *Output SmartPLS 3.0*, 2019

Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Kriteria *Composite reliability* dinyatakan baik apabila hasilnya di atas 0,70. Pada tabel 2, diperoleh nilai *composite reliability* tiap-tiap variabel lebih besar dari 0,70. Jadi dengan demikian model variabel memiliki reliabilitas yang baik.

Selanjutnya untuk nilai kriteria *Cronbach's alpha* adalah jika lebih besar dari 0,60 (Siregar, 2017). Tabel 2 diperoleh hasil bahwa setiap konstruk memiliki nilai *Cronbach's alpha* di atas 0,60. Jadi model variabel memenuhi memiliki reliabilitas yang kuat. Jadi berdasarkan kedua pengujian, konstruk yang diuji telah memenuhi syarat reliabilitas yang baik.

Tabel 2. *Composite Reliability Dan Cronbach's Alpha Variabel*

Variable	Composite reliability	Crobach's Alpha
Modal psikologis	0,791	0,658
Burnout	0,791	0,648
Kinerja karya-wan	0,820	0,718

Sumber: *Output SmartPLS 3.0*, 2019

Nilai R-Square Model

Pada tabel 3, model pengaruh modal psikologis terhadap *burnout* memberikan nilai R-Square sebesar 0,072 dan bisa diinterpretasikan bahwa variabel konstruk *burnout* mampu dijelaskan oleh variabel modal psikologis sebesar 72% sedangkan variabel-variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini mampu menjelaskan *burnout* pada karyawan PT PLN (Persero) UID Jawa Timur sebesar 28%.

Pada tabel 3, menunjukkan model pengaruh modal psikologis terhadap kinerja karyawan memberikan nilai *r-square* sebesar 0,219 dan dapat diinterpretasikan

bahwa variabel konstruk kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel modal psikologis sebesar 21,9% sedangkan variabel -variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini mampu menjelaskan kinerja karyawan pada karyawan PT PLN (Persero) UID Jawa Timur sebesar 78,1%.

Tabel 3 Nilai R – Square Model

Variabel	R-Square
Modal psikologis	
<i>Burnout</i>	0,072
Kinerja karyawan	0,219

Sumber: *Output SmartPLS 3.0*, 2019

Uji Kausalitas

Besarnya nilai *t-statistics* pengaruh modal psikologis terhadap kinerja karyawan pada tabel 4 sebesar $3,472 > 1,96$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel modal psikologis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya nilai koefisien *estimate* sebesar 0,423, koefisien tersebut bertanda positif artinya apabila modal psikologis semakin tinggi maka menyebabkan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Jadi, makna bertanda positif menggambarkan pengaruhnya searah.

Besarnya nilai *t-statistics* pengaruh modal psikologis terhadap *burnout* yaitu

sebesar $1,395 < 1,96$, sedangkan nilai koefisien *estimate* sebesar -0,269. Hasil ini menunjukkan variabel modal psikologis tidak berpengaruh signifikan terhadap *burnout*. Koefisien *estimate* memiliki tanda negatif memiliki arti apabila modal psikologis tinggi maka *burnout* akan rendah, dan sebaliknya.

Hasil analisis diperoleh nilai *t-statistics* pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar $0,836 < 1,96$, dengan nilai koefisien *estimate* -0,117. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *burnout* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien *estimate* memiliki tanda negatif artinya apabila *burnout* semakin rendah maka kinerja karyawan justru akan semakin tinggi, hal itu karena makna negatif yaitu berbanding terbalik, demikian juga sebaliknya.

Tabel 5 menunjukkan besarnya koefisien pengaruh langsung modal psikologis terhadap kinerja karyawan sebesar 0,423 dan signifikan pada 5% (nilai $t < t \text{ table } 1,96$) yaitu 3,472. Sedangkan pengaruh tidak langsung modal psikologis terhadap kinerja karyawan melalui *burnout* yaitu 0,032 tidak signifikan pada 5% (nilai $t < t \text{ table } 1,96$) yaitu 0,508. Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa modal psikologis hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, tetapi tidak memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui *burnout*.

Tabel 4 Hasil *Path Coeficients*

Hubungan Antar Variabel	Original Sample	T-Statistics		Keterangan
MP —> KK	0,423	3,472	$\geq 1,96$	Hipotesis Diterima
MP—> B	-0,269	1,395	$\geq 1,96$	Hipotesis Ditolak
B —> KK	-0,117	0,836	$\geq 1,96$	Hipotesis Ditolak

Sumber: *Output SmartPLS 3.0*, 2019

Tabel 5. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

<i>Path</i>	Original Sample	Hipotesis
MP → KK	0,423	Diterima
MP → B → KK	0,032	Ditolak

Sumber : Output *SmartPLS* 3.0, 2019

Pembahasan

Pengaruh Modal Psikologis terhadap *Burnout*

Hasil pengujian membuktikan bahwa modal psikologis tidak berpengaruh terhadap *burnout*. Hal didasarkan pada data yang menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 1,395 dimana lebih kecil dari 1,96 dengan demikian H1 ditolak.

Temuan penelitian ini diperkuat dengan penelitian Tong *et al.* (2015) yang menjelaskan bahwa modal psikologis tidak berpengaruh signifikan terhadap *burnout*. Modal psikologis yang dimiliki individu tidak langsung dapat mengurangi *burnout*, akan tetapi modal psikologis membantu memuaskan kebutuhan untuk mengatasi defensif yaitu sikap seseorang yang menjauhkan diri terhadap pekerjaannya sebagai bentuk sikap bertahan terhadap keadaan. Tong *et al.* (2015) menambahkan bahwa modal psikologis membantu meningkatkan kepercayaan diri karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Rehman *et al.* (2017), Demir (2018), Bitmis & Ergeneli (2015), Peng *et al.* (2013) dan Estiri *et al.* (2016) yang menghasilkan bahwa untuk variabel modal psikologis terhadap *burnout* berpengaruh negatif signifikan.

Berdasarkan wawancara terhadap staff SDM di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur menjelaskan bahwa modal psikologis yang dimilikinya telah cukup membuat beliau bersikap percaya diri dan optimis dalam menyelesaikan

pekerjaannya, meski seringkali tuntutan kerja yang didapatkan cukup tinggi. Saat merasakan jenuh dan bosan, hal tersebut akan berimbas pada konsentrasi saat bekerja dan jika beliau benar-benar merasakan jenuh dan lelah dalam bekerja, beliau akan meninggalkan pekerjaannya sementara waktu untuk mencari hiburan seperti mengobrol dan berkeluh kesah dengan teman dekat karena beliau merasa lebih lega dan lupa akan rasa lelah (*burnout*) atau dengan mengambil cuti 1 hari.

Hasil wawancara terhadap *assistant manager* SDM menjelaskan bahwa karyawan mengalami kelelahan kerja (*burnout*) disebabkan adanya pergerakan jabatan struktural yang sangat cepat serta struktur organisasi yang terlalu gemuk dengan terbatasnya FTK (Formasi Tenaga Kerja) yang ada sehingga hampir setiap tahun adanya pergantian atasan. Dimana menyebabkan adanya atasan yang belum mempunyai staff sehingga karyawan tidak hanya mengerjakan pekerjaan sesuai deskripsi pekerjaannya saja. Hal tersebut yang menyebabkan tuntutan dan beban kerja pada PT PLN (Persero) UID Jawa Timur cukup tinggi.

Namun dengan tuntutan dan beban kerja yang cukup tinggi karyawan memiliki dedikasi, antusiasme, dan semangat yang tinggi dalam bekerja. Sehingga mereka dituntut untuk selalu bekerja semaksimal mungkin demi kualitas kinerja mereka. Jadi, modal psikologis yang dimiliki karyawan tidak langsung dapat mengurangi *burnout* yang dirasakan, akan tetapi modal psikologis membantu meningkatkan kepercayaan diri karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Melalui wawancara dengan karyawan SDM juga menjelaskan bahwa ada faktor lain yang mengakibatkan *burnout* tetap dirasakan meskipun karyawan memiliki keyakinan dan sikap optimis dalam bekerja yaitu akibat ketidaknyamanan dengan lingkungan kerja dan atasan.

Pengaruh Modal Psikologis terhadap Kinerja

Hasil pengujian diketahui bahwa modal psikologis berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung penelitian Silen (2016); Dinh Tho *et al.* (2014); Rego *et al.* (2010); Rehman *et al.* (2017); Silen (2016) bahwa modal psikologis merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sun *et al.* (2011) menyatakan dengan adanya modal psikologis merupakan investasi awal yang dapat dinilai, dikembangkan, dan dimaksimalkan untuk peningkatan kinerja. Nurfaizal (2016) mengemukakan bahwa adanya modal psikologis individu yang positif dapat dimanfaatkan dalam upaya peningkatan dan pencapaian tujuan organisasi. Hasil tersebut didukung dengan hasil deskriptif responden untuk variabel modal psikologis termasuk dalam katagori tinggi dilihat dari nilai rata-rata variabel modal psikologis 4,20 dan nilai rata-rata kinerja karyawan sebesar 4,32. Hasil penelitian diperoleh hasil modal psikologis berpengaruh positif terhadap kinerja dapat diartikan bahwa semakin tinggi modal psikologis karyawan PT PLN (Persero) UID Jawa Timur maka kinerja mereka semakin meningkat.

Pengaruh *Burnout* terhadap Kinerja

Hasil pengujian diketahui bahwa *burnout* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan Maharani & Triyoga (2012) dan Mete *et al.* (2014) yang menyatakan bahwa tidak adanya hubungan antara *burnout* dengan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan. Menurut Advani *et al.* (2005) *burnout* tidak terkait secara signifikan dengan kinerja. Hal ini disebabkan karena individu harus menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan.

Advani *et al.* (2005) menambahkan tekanan individu untuk menyelesaikan tugas tidak berasal dari tuntutan organisasi saja akan tetapi tekanan dari rekan kerja dapat

membuat individu berkeinginan untuk membuktikan diri lebih baik dari pada rekan kerja atau tim lainnya sehingga individu melakukan upaya ekstra untuk memberikan kinerja yang lebih baik. *Burnout* mungkin telah membuat karyawan lebih fokus pada kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan mereka agar mereka ingin segera menyelesaikan target pekerjaannya.

Melalui hasil wawancara dengan karyawan administrasi SDM adanya tuntutan dan beban kerja yang dirasakan di PT PLN (Persero) UID Jawa Timur tidak membuat kinerja karyawan menurun karena adanya motivasi yang tinggi yang dimiliki karyawan. Hasil deskriptif responden untuk variabel *burnout* berkategori tinggi yaitu dengan rata-rata variabel *burnout* sebesar 3,99 dan hasil statistik nilai rata-rata variabel kinerja karyawan sebesar 4,30 dengan kategori tinggi. Ini menunjukkan jika kelelahan kerja (*burnout*) yang dialami karyawan PT PLN (Persero) UID Jawa Timur tidak mempengaruhi kinerja mereka. Pekerjaan yang dilakukan termasuk monoton disetiap harinya sehingga karyawan sudah terbiasa dengan kegiatan yang dilakukan dalam mencapai target kinerja mereka.

Pengaruh Modal Psikologis terhadap Kinerja melalui *Burnout*

Hasil pengujian hipotesis, menunjukkan bahwa *burnout* tidak ada peran intervening antara modal psikologis terhadap kinerja karyawan. Bahwa modal psikologis berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, tetapi tidak memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui *burnout*.

Hal ini dapat memberikan suatu informasi bahwa untuk variabel *burnout* tidak dapat menjadi variabel intervening antara modal psikologis terhadap kinerja karyawan. Dikarenakan ada tidaknya variabel *burnout*, modal psikologis telah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan terdapat faktor lain

yang lebih dibutuhkan karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja mereka. Jika dikaitkan dengan penelitian yang dilakukan di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur melalui hasil wawancara dengan Staff SDM menjelaskan ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan salah satunya hubungan dan komunikasi yang baik dengan atasan, kepuasan kerja, dukungan organisasi, serta kerjasama yang baik antar rekan kerja. Diperkuat oleh penelitian Zaman & Tjahjaningsih (2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh modal psikologis terhadap kinerja.

Simpulan

Modal psikologis tidak berpengaruh terhadap *burnout*. Hal tersebut menunjukkan bahwa modal psikologis yang dimiliki karyawan PT PLN (Persero) UID Jawa Timur tidak dapat menurunkan tingkat *burnout* yang dirasakan. Modal psikologis berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. PT PLN (Persero) UID Jawa Timur telah menerapkan pengelolaan modal psikologis yang baik sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. *Burnout* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal tersebut menunjukkan bahwa *burnout* yang dialami karyawan PT PLN (Persero) UID Jawa Timur tidak mempengaruhi kinerja mereka. Tidak terbukti *burnout* memiliki peran *intervening* antara modal psikologis terhadap kinerja karyawan dikarenakan pengaruh langsung modal psikologis terhadap kinerja karyawan lebih besar dibanding nilai pengaruh tidak langsung modal psikologis terhadap kinerja karyawan melalui *burnout*.

Peningkatan modal psikologis setiap karyawan dibutuhkan kesadaran serta dukungan perusahaan. PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur memiliki pedoman perilaku perusahaan yang disebut "*Code of Conduct*". *Code of Conduct* merupakan kegiatan apel pagi rutin yang dilakukan oleh setiap karyawan pada masing-masing unit di

PT. PLN (Persero) UID Jawa Timur sebelum melakukan aktifitas bekerja. Peneliti menyarankan pada saat kegiatan "*Code of Conduct*" karyawan dapat berdiskusi terkait progres kerja yang ada, tantangan, hambatan serta penyampaian solusi yang ada. Hal tersebut dapat melatih dan meningkatkan modal psikologis karyawan untuk memiliki rasa percaya diri (*self-efficacy*), optimis, harapan, serta ketahanan diri dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu disarankan perusahaan memberikan arahan serta motivasi sebagai bentuk dukungan karyawan dalam meningkatkan modal psikologis serta produktivitas kinerja.

Pengembangan pedoman perilaku "*Code of Conduct*" yang merupakan dukungan perusahaan untuk saling percaya, memiliki integritas, peduli dan pembelajaran yang berkelanjutan secara tidak langsung akan meningkatkan modal psikologis dan dapat berkontribusi dalam menurunkan kelelahan kerja (*burnout*) yang dirasakan karyawan.

Keterbatasan penelitian sampel hanya pada karyawan bagian SDM dan Keuangan yang berjumlah 40 orang, sehingga memiliki tingkat generalisasi yang rendah. Banyak bagian-bagian yang ada di PT PLN (Persero) UID Jawa Timur yang dapat dijadikan sampel untuk diteliti sehingga untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah jumlah sampel yang ada di PT PLN (Persero) UID Jawa Timur.

Daftar Pustaka

- Advani et al. (2005). Antecedents and Consequences of " Burnout " in Services Personnel : A Case of Indian Software Professionals. *South Asian Journal of Management*, 12(3), 1–20.
- Al Badri, N. A. H. (2017). Hubungan Burnout dengan Kinerja di Kalangan Pustakawan Universitas Indonesia. [Http://Repository.Unair.Ac.Id/Id/Eprint/68392](http://Repository.Unair.Ac.Id/Id/Eprint/68392).

- Asi, S. P. (2013). Pengaruh Iklim Organisasi dan Burnout terhadap Kinerja Perawat RSUD dr. Doris Sylvanus Palangka Raya. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11 (3), 9. <https://doi.org/10.1186/s40064-016-3099-z>
- Bitmis, M. G., & Ergeneli, A. (2015). How Psychological Capital Influences Burnout: The Mediating Role of Job Insecurity. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 207, 363–368. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.10.106>
- Cheung, F., Tang, C. S., & Tang, S. (2011). Psychological capital as a moderator between emotional labor, burnout, and job satisfaction among school teachers in China. *International Journal of Stress Management*, 18(4), 348.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Leiter, M. (2014). Burnout and job performance: The moderating role of selection, optimization, and compensation strategies. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(1), 96.
- Demir, S. (2018). The Relationship between Psychological Capital and Stress, Anxiety, Burnout, Job Satisfaction, and Job involvement. *Eurasian Journal of Educational Research*, 75, 137–154. <https://doi.org/10.14689/ejer.2018.75.8>
- Dinh Tho, N., Dong Phong, N., & Ha Minh Quan, T. (2014). Marketers' psychological capital and performance: The mediating role of quality of work life, job effort and job attractiveness. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 6(1), 36–48. <https://doi.org/10.1108/APJBA-04-2013-0026>
- Estiri, M., Nargesian, A., Dastpish, F., & Sharifi, S. M. (2016). The Impact of Psychological Capital on Mental Health among Iranian Nurses: Considering The Mediating Role of Job Burnout. *SpringerPlus*, 5(1), 1–5. <https://doi.org/10.1186/s40064-016-3099-z>
- Hayati, I., & Fitria, S. (2018). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan. <Http://Jurnal.Umsu.Ac.Id/Index.Php/Intiqad> DOI:, 9950(June), 50–65. <https://doi.org/10.30596/intiqad.v10i1.1920>
- Iktiagung dan Pratiwi. (2016). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Modal Psikologi terhadap Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Blora. *Journal & Proceeding Feb Unsoed*, 6 (1), 49–64.
- Luthans et al. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction Part of the Management Sciences and Quantitative Methods Commons. *Personnel Psychology*, 60, 541–572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Maharani, P. A., & Triyoga, A. (2012). Kejenuhan Kerja (Burnout) dengan Kinerja Perawat dalam Pemberian Asuhan Keperawatan. *Jurnal STIKES*, 5(2), 167–178.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2008). Human Resource Management. In *Kybernetes* (Vol. 29, Issue 3). Mason. <https://doi.org/10.1108/k.2000.06729cae.004>
- Mete, M., Ünal, Ö. F., & Bilen, A. (2014). Impact of work-family conflict and burnout on performance of accounting professionals. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 131, 264–270.

Putri & Kistyanto / Pengaruh modal psikologis terhadap kinerja

- Nurfaizal, Y. (2016). Modal psikologis kreatif. *Jurnal Pro Bisnis*, 9(2), 71–85.
- Peng, J., Jiang, X., Zhang, J., Xiao, R., Song, Y., Feng, X., Zhang, Y., & Miao, D. (2013). The impact of Psychological capital on Job burnout of chinese nurses: The Mediator Role of Organizational Commitment. *Plos One*, 8(12), 1–7. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0084193>
- Peterson, S. J., Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Zhang, Z. (2011). Psychological capital and employee performance: A latent growth modeling approach. *Personnel Psychology*, 64(2), 427–450.
- Rego, A., Marques, C., Leal, S., Sousa, F., & Pina e Cunha, M. (2010). Psychological capital and performance of Portuguese civil servants: Exploring neutralizers in the context of an appraisal system. *International Journal of Human Resource Management*, 21(9), 1531–1552. <https://doi.org/10.1080/09585192.2010.488459>
- Rehman et al. (2017). Impact of Psychological Capital on Occupational Burnout and Performance of Faculty Members. *International Journal of Educational Management*, 31(4), 455–469. <https://doi.org/10.1108/IJEM-01-2016-0011>
- Silen, A. P. (2016). Pengaruh Modal Psikologi Dan Keterlibatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang). *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, 9(3), 161–175.
- Siregar, S. (2017). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif: dilengkapi dengan perhitungan manual dan aplikasi SPSS versi 17 (Edisi 1)*. Bumi Angkasa.
- Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. In CV Alfabeta. <https://doi.org/https://doi.org/10.3929/ethz-b-000238666>
- Tong, J., Wang, L., & Peng, K. (2015). From Person-Environment Misfit to Job Burnout: Theoretical Extensions. *Journal of Managerial Psychology*, 30(2), 169–182. <https://doi.org/10.1108/JMP-12-2012-0404>
- Zaman, N., & Tjahjaningsih, E. (2017). Pengaruh Modal Psikologi dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja dimediasi oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 24(1), 50–61.