

## Pengaruh *Psychological Capital* dan Kejelasan Peran terhadap Kinerja Karyawan *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) Kabupaten Purworejo

Dito Agung Satrio\*, Widyaning Hapsari, Patria Jati Kusuma

Psikologi, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Purworejo, Indonesia

\*Email: [ditoagung98@gmail.com](mailto:ditoagung98@gmail.com)

DOI: [10.31603/bpsr.8055](https://doi.org/10.31603/bpsr.8055)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *psychological capital* dan kejelasan peran terhadap kinerja karyawan lembaga BMT Kabupaten Purworejo. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif survei. Adapun responden dalam penelitian ini adalah karyawan lembaga BMT Kabupaten Purworejo yang berjumlah 100 orang. Sampel ditentukan menggunakan sampel jenuh, di mana sampel diambil dari keseluruhan jumlah populasi. Data dikumpulkan menggunakan Skala *Psychological Capital*, Skala Kejelasan Peran, dan Skala Kinerja Karyawan dan dianalisis menggunakan teknik statistik regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan ada pengaruh *psychological capital* dan kejelasan peran terhadap kinerja yang secara statistik signifikan ( $R = 0,706$ ;  $R^2 = 0,498$ ;  $F(3,97) = 48,150$ ;  $p < 0,05$ ). Kedua variabel berkontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 49,8%. Pengaruh kedua variabel masing-masing adalah  $B = 0,586$ ;  $t = 7,380$ ;  $p = 0,000$  (*psychological capital*), dan  $B = 0,217$ ;  $t = 2,729$ ;  $p = 0,008$  (kejelasan peran). Disimpulkan bahwa dengan meningkatkan *psychological capital* dan kejelasan peran pada karyawan, maka kinerja karyawan BMT akan meningkat pula. Hal ini menjadi masukan bagi pengelola BMT untuk lebih memperhatikan *psychological capital* dan kejelasan peran karyawan.

**Kata-kata kunci:** *Psychological capital*; Kejelasan peran; Kinerja karyawan

### *The Effect of Psychological Capital and Role Clarity on the Performance of Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Employees in Purworejo Regency*

#### Abstract

*This study aims to determine the effect of psychological capital and clarity of roles on the performance of BMT employees in Purworejo Regency. This study uses a survey quantitative research design. The respondents in this study were 100 employees of the BMT Purworejo Regency. The sample is determined using saturated sampling technique, where the sample is taken from the entire population. Data were collected using the Psychological Capital Scale, Role Clarity Scale, and*



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

*Employee Performance Scale and analyzed using multiple linear regression statistical techniques. The results of the analysis show that there is an effect of psychological capital and role clarity on performance which is statistically significant ( $R = 0.706$ ;  $R^2 = 0.498$ ;  $F(3.97) = 48.150$ ;  $p < 0.05$ ). Both variables contribute to employee performance by 49.8%. The influence of each of the two variables is  $B = 0.586$ ;  $t = 7.380$ ;  $p = 0.000$  (psychological capital), and  $B = 0.217$ ;  $t = 2.729$ ;  $p = 0.008$  (role clarity). It was concluded that by increasing psychological capital and clarity of roles for employees, the performance of BMT employees would also increase. This becomes input for BMT managers to pay more attention to psychological capital and clarity of employee roles.*

**Keywords:** *Psychological capital; Role clarity; Employee performance*

## 1. Pendahuluan

Baitul Maal wat Tamwil (BMT) adalah lembaga keuangan mikro yang beroperasi dengan prinsip bagi hasil, dan perkembangannya meningkat pesat dari tahun ke tahun dalam beberapa tahun terakhir di Indonesia. Saat ini dalam pertumbuhannya BMT dapat dikatakan cukup pesat, di mana saat ini sudah berdiri sekitar 4.500 unit. Dalam lingkungan BMT peran karyawan juga sangat dibutuhkan untuk menunjang pertumbuhan di masa depan, tetapi pada realitanya BMT belum dapat mengembangkan kinerja karyawannya. Berdasarkan data Komite Nasional Ekonomi dan Keuangan Syariah (KNEKS), dinyatakan bahwa sebagian lembaga keuangan BMT masih belum dapat memaksimalkan kinerjanya untuk mendorong pengusaha saling mendukung pemberdayaan *mustahik* (nasabah), menguatkan sinergitas di antara para wirausahawan, melahirkan wirausahawan baru, dan menguatkan lembaga (KNEKS Ekonomi Syariah, 2019).

Untuk meningkatkan pertumbuhan BMT di masa depan, maka kinerja dari seorang karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Ahmad, Fikri, & Rahayu, 2019). Kinerja juga merupakan bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya (Moorman & Miner, 1997). Idealnya, kinerja karyawan memiliki peranan yang penting bagi pertumbuhan organisasi BMT. Namun, hasil studi pendahuluan terhadap karyawan BMT menunjukkan sebagian besar masih mengalami beberapa masalah, seperti: kurangnya keyakinan dan kepercayaan diri pada karyawan dalam menghadapi nasabah yang memiliki berbagai macam karakter dan merasa tertekan dengan target yang diberikan kepada karyawan, dan kurang tepatnya tugas yang dilakukan sesuai deskripsi pekerjaan yang diemban. Beberapa permasalahan tersebut merupakan faktor yang dapat menurunkan kinerja seorang karyawan.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya faktor individu yang meliputi kemampuan, kepribadian, psikologis, fisiologis, dan lainnya. Faktor lingkungan organisasi yang meliputi perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan, dan atasan. Selain itu, uraian jabatan yang jelas adanya fasilitas kerja yang memadai, adanya peluang karir, iklim organisasi, dan lain sebagainya (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018). Riset sebelumnya menunjukkan, kinerja karyawan di level manajerial dapat dipengaruhi oleh pemberdayaan psikologis dan memberikan kejelasan peran bagi karyawan (Darlis & Cahayani, 2019). Meski penelitian tersebut

tidak mengacu secara spesifik pada kinerja karyawan, tetapi untuk meningkatkan kinerja dibutuhkan peranan kejelasan peran dan peningkatan modal psikologis (*psychological capital*).

*Psychological capital* merupakan 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 di masa 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*) (Luthans, Youssef, & Avolio, 2015). Sementara itu, kejelasan peran berkenaan dengan persepsi seorang individu tentang harapan dan perilaku yang berkaitan dengan perannya (Rahman, Nasir, & Handayani, 2007). Semua individu dalam perusahaan membutuhkan kerjasama sehingga mampu terlibat di dalam perusahaan yang nantinya akan berdampak pada keberhasilan atau tidaknya tujuan dalam perusahaan (Suryahadi, 2015). Berdasarkan pemaparan di atas, penelitian-penelitian terdahulu terkait dengan *psychological capital* masih fokus dikaitkan dengan faktor dalam diri sendiri, namun di hasil studi pendahuluan ditemukan bahwa ada kemungkinan kontribusi dari eksternal diri karyawan yaitu terkait dengan kejelasan peran dalam sistem organisasi atau perusahaan. Adanya penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan ketika berinteraksi dengan karyawannya, dimana karyawan diharapkan dapat bekerja sesuai dengan perannya dan memiliki *psychological capital* yang baik akan memberikan dampak positif dan juga memberi kemajuan pada tujuan organisasi. Berdasarkan uraian di atas, maka dihipotesiskan ada pengaruh *psychological capital* dan kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan Lembaga BMT di Kabupaten Purworejo.

## 2. Metode

### 2.1. Partisipan

Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret hingga Agustus 2022, dan tempat penelitian ini dilakukan pada lembaga BMT di Kabupaten Purworejo, Provinsi Jawa Tengah. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampel jenuh dikarenakan jumlah populasi yang relatif kecil dan tidak lebih dari 100 orang (Arikunto, 2010). Adapun kriteria responden yang akan diteliti adalah karyawan non pimpinan sejumlah N = 100 orang.

### 2.2. Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang memuat tiga skala psikologi untuk mengukur *psychological capital* (sebagai variabel bebas pertama/ X1), kejelasan peran (sebagai variabel bebas kedua/ X2), dan kinerja karyawan (sebagai variabel tergantung/ Y). Skala dibagikan secara langsung dengan cara peneliti datang di lokasi kantor yang ada dengan terlebih dahulu meminta izin kepada pimpinan kantor. Skala disajikan dengan format respon *Likert* 5 poin (1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju).

Kinerja karyawan diukur menggunakan Skala Kinerja Karyawan yang diadopsi dari Erisman (2019). Skala ini terdiri atas 10 aitem dan telah diuji reliabilitas dengan *Alpha Cronbach* = 0,619. *Psychological capital* diukur menggunakan Skala *Psychological Capital* yang diadopsi dari Lubis (2019). Skala ini terdiri atas 30 aitem dan telah diuji reliabilitas dengan *Alpha Cronbach* = 0,862.

Terakhir, kejelasan peran diukur menggunakan Skala Kejelasan Peran yang diadopsi dari [Evindi \(2019\)](#). Skala ini terdiri atas 6 aitem dan telah diuji reliabilitas dengan  $Alpha\ Cronbach = 0,784$ .

### 2.3. Analisis Data

Pada penelitian ini, data yang didapat oleh peneliti dianalisis menggunakan analisis regresi berganda sebagai teknik untuk pengujian hipotesis. Sebelumnya, dilakukan uji asumsi terlebih dahulu untuk memeriksa normalitas dan linearitas data dan analisis deskriptif untuk mengetahui profil responden. Seluruh analisis dilakukan dengan menggunakan software SPSS versi 22.

## 3. Hasil dan Pembahasan

### 3.1. Hasil

Penelitian ini dilakukan terhadap 100 orang karyawan BMT yang mayoritas berusia antara 26-35 tahun (38%). Responden perempuan dan laki-laki memiliki persentase yang relatif seimbang, masing-masing 49% dan 51%. Dalam hal tingkat pendidikan, mayoritas karyawan adalah lulusan S1 dan SMA/SMK yang mana masing-masing memiliki persentase yang hampir sama yaitu 48% dan 46%. Untuk lebih jelasnya, profil responden dapat dilihat pada [Tabel 1](#) berikut:

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

Variabel	Jumlah	Persentase (%)	Jenis Kelamin	Tingkat Pendidikan
Usia	26	26 %	Laki-laki : 51%	SMA/SMK : 46%
18-25				
26-35	38	38 %	Perempuan : 49%	D3 : 6%
36-45	28	28 %		S1 : 48%
>46	8	8 %		

Sebagai persiapan sebelum uji hipotesis, dilakukan uji asumsi untuk mengetahui normalitas dan linearitas data. Hasil uji normalitas dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) menunjukkan nilai signifikansi  $p = 0,200$  yang berarti data terdistribusi normal. Sementara itu, hasil uji linearitas pun menunjukkan kedua data linear ( $p < 0,05$ ). Hasil uji hipotesis dengan regresi linear berganda membuktikan hipotesis bahwa *psychological capital* dan kejelasan peran secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan ( $R = 0,706$ ,  $R^2 = 0,498$ ,  $F(3,97) = 48,150$ ,  $p = 0,000$ ). Variabel *psychological capital* dan kejelasan peran berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan sebesar 49,8%. Secara individual, variabel *psychological capital* memiliki pengaruh yang lebih besar dengan  $B = 0,586$ ;  $t = 7,380$ ;  $p = 0,000$ . Sementara itu, variabel kejelasan peran memiliki  $B = 0,217$ ;  $t = 2,729$ ;  $p = 0,008$ .

### 3.2. Pembahasan

Penelitian ini membuktikan bahwa *psychological capital* dan kejelasan peran memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT. Diperoleh bahwa kontribusi kedua variabel yang cukup besar, yaitu 49,8%, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar cakupan penelitian ini. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan [Triccia \(2020\)](#) bahwa

adanya hubungan antara *psychological capital* dengan kinerja karyawan. Penelitian ini menegaskan gagasan bahwa setiap karyawan adalah faktor penting dalam mempengaruhi kinerja seorang karyawan itu sendiri sehingga meningkatkan *psychological capital* pada diri seorang karyawan akan meningkatkan pula kinerja karyawan tersebut. Penelitian ini juga mendukung [Lusiyani dan Helmy \(2020\)](#) bahwa terdapat *psychological capital* yang memiliki pengaruh secara langsung dan positif pada kinerja karyawan.

Empat aspek pada *psychological capital* masing-masing memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan ([Lusiyani & Helmy, 2020](#)). Pada aspek *hope* (harapan), seorang karyawan harus memiliki ketekunan untuk mencapai harapan di masa depan agar mencapai sebuah kesuksesan. Pada *optimism*, seorang karyawan harus memiliki keyakinan pada diri sendiri untuk dapat mencapai suatu kebaikan ataupun keberhasilan di masa depan. Pada aspek *resiliency*, seorang karyawan juga memerlukan ketahanan dalam menghadapi tekanan yang mungkin tidak pernah terbayangkan sebelumnya agar apa yang dia inginkan dimasa depan dapat tercapai. Kemudian yang terakhir, yaitu *self-efficacy*, seorang karyawan juga harus memiliki keyakinan pada kemampuannya untuk menggerakkan motivasi, dan sumber daya kognitif agar sukses melaksanakan tugas yang lebih spesifik.

Dalam peningkatan kinerja karyawan, ada kejelasan peran pada karyawan yang juga harus diperhatikan. Penelitian ini membuktikan bahwa semakin jelas peran yang diemban oleh seorang karyawan, maka kinerja karyawan yang dihasilkan juga ikut meningkat. Temuan ini mendukung [Parhusip, Alamsyah, dan Rahman \(2020\)](#) bahwa kejelasan peran memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Semakin jelas peran pekerjaan yang diemban oleh seorang karyawan, maka karyawan tersebut akan lebih fokus dalam menyelesaikan tanggung jawab yang ada. Dari dua aspek yang terdapat pada kejelasan peran, masing-masing memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Aspek *struktural* dalam peran organisasi dibutuhkan agar karyawan diberikan tanggung jawab pekerjaan yang jelas dan fokus sesuai posisi di mana dia ditempatkan. Pada aspek *interaksional*, karyawan perlu berperilaku sesuai dengan lingkungan sekitar organisasi, dan dalam beberapa hal tertentu karyawan juga perlu *improvisasi* diri dalam membuat keputusan berkaitan hal-hal yang dia kerjakan ([Parhusip, Alamsyah, & Rahman, 2020](#)).

Kelebihan penelitian ini adalah meneliti kontribusi *psychological capital* dan kejelasan peran secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan. Hal ini tidak dilakukan pada penelitian sebelumnya yang hanya fokus pada salah satu dari kedua variabel. Namun demikian, penelitian ini pun memiliki sejumlah keterbatasan. Pertama, berkaitan dengan lokasi penelitian yang dilakukan di BMT di Kabupaten Purworejo. Setiap karyawan memiliki pekerjaan yang berbeda-beda, menyesuaikan dengan kantor tempat karyawan tersebut ditugaskan. Pada saat proses pengambilan data pun, waktu yang dimiliki terbatas, sementara lokasi kantor yang tersebar. Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai dasar bagi pimpinan BMT untuk mengembangkan program peningkatan *psychological capital* dan kejelasan peran bagi karyawan. Penelitian berikutnya disarankan untuk melakukan studi lanjutan pada karyawan BMT dengan mempertimbangkan peran faktor-faktor yang belum diteliti dalam penelitian ini.

#### 4. Kesimpulan

Penelitian ini menemukan bahwa *psychological capital* dan kejelasan peran secara bersamaan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan BMT di Kabupaten Purworejo. Dari kedua variabel yang telah diteliti, menunjukkan bahwa variabel *psychological capital* memiliki pengaruh yang lebih besar daripada variabel kejelasan peran terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menyampaikan pada pembaca baik individu maupun organisasi bahwa meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan berbagai macam cara. *Psychological capital* dan kejelasan peran pada seorang karyawan sangat perlu diperhatikan sebagai program yang dapat diupayakan agar kinerja karyawan BMT lebih maksimal. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah ruang lingkup tempat penelitian yang tersebar sehingga tidak semua karyawan tidak mendapatkan pengukuran yang sama.

---

#### Referensi

- Ahmad, R., Fikri, M. El, & Rahayu, R. (2019). Pengaruh karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Niaga Sejati Jaya - Langkat. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(2), 1–13. <https://journal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/view/699/662>
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian: suatu pendekatan praktik* (10th, Cet 14 ed.). PT Rineka Cipta Jakarta.
- Darlis, E., & Cahayani, A. (2019). Kejelasan peran dan pemberdayaan psikologis dalam peningkatan kinerja manajerial. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 21(3), 1–14. <http://dx.doi.org/10.31258/je.21.03.p.%25p>
- Erisman, N. (2019). Pengaruh keterlibatan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Asahan Aluminium (Persero). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area, Medan.
- Evindi, R. (2019). Pengaruh kejelasan peran terhadap efektivitas pelaksanaan tugas jabatan eselon dimediasi motivasi kerja pada sekretariat daerah kabupaten tana tidung. 1–98.
- KNEKS Ekonomi Syariah. (2019). *Sharing platform keuangan mikro syariah berbasis Baitul Maal wat Tamwil* (BMT). <https://knks.go.id/isuutama/8/sharing-platform-keuangan-mikro-syariah-berbasis-baitul-maal-wat-tamwil-bmt>
- Lubis, P. R. V. (2019). Pengaruh modal psikologis dan kebahagiaan di tempat kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan suku batak. *Tesis*. Fakultas Psikologi. Universitas Sumatera Utara.
- 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., & Avolio, B. J. (2015). *Psychological capital and beyond*. Oxford University Press.
- Moorman, C., & Miner, A. s. (1997). The impact of organizational memory on new product performance and creativity. *Journal of Marketing Research*, 34(1). <https://doi.org/10.1177/002224379703400>
- 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, A. A., Alamsyah, V., & Rahman, M. F. (2020). Pengaruh semangat kerja, kejelasan peran, fisik lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Universitas Potensi Utama. *Accumulated Journal Accounting & Management*, 2(1), 1–14.  
<http://dx.doi.org/10.22303/accumulated.2.1.2020.01-14>
- Rahman, S., Nasir, H. M., & Handayani, H. R. S. (2007). Pengaruh sistem pengukuran kinerja terhadap kejelasan peran, pemberdayaan psikologis dan kinerja manajerial (pendekatan *Partial Least Square*): Penelitian terhadap manager perusahaan manufaktur di Jawa Tengah. *Prosiding Simposium Nasional Akuntansi X*, Universitas Hassanudin, Makassar
- Suryahadi, Y. W. (2015). Pengaruh komitmen dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Lukas Tours dan Travel. *Agora*, 3(2), 625–630.
- Triccia, A. D. dan S. (2020). Hubungan psychological capital dengan kinerja pada karyawan di Perusahaan X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 7(4), 1-12.  
<https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/36342/32307>
-