**HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DENGAN *BURNOUT* PADA KARYAWAN CV. INTI SARI DI TERNATE**

***THE RELATIONSHIP BETWEEN BURNOUT AND PSYCHOLOGICAL CAPITAL CV. INTI SARI IN TERNATE***

**Dewi M. Tantu**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta/Psikologi

200810123@student.mercubuana-yogya.ac.id

081241633939

**Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara psychological capital dengan burnout pada karyawan CV. INTI SARI di Ternate. Kriteria subjek dalam penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja di CV.INTI SARI Ternate, dengan minimal 1 tahun kerja. Adapun jumlah subjek pada penelitian ini berjumlah 75 karyawan diantaranya ada direksi, manager, HRD, IT, management operasional, kepala gudang, stok gudang, CEO, supervisor, accounting, staff penjualan, keuangan, pramuniaga, logistic, SPV penjualan, kasir dan karyawan gudang. Pengambilan data menggunakan skala burnout dan skala psychological capital. Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi product moment. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien korelasi psychological capital dengan burnout (rxy) = -0,459 dengan p<0,001. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negative antara psychological capital dengan burnout. Dari hasil perthitungan nilai determinasi (R²) yang diperoleh 0,0227. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel psychological capital memiliki pengaruh sebesar 22,7% terhadap burnout dan sisanya sebesar 77,3% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.*

***Kata Kunci****: psychological capital, burnout, karyawan*

***Abstract***

***This study aims to determine the relationship between psychological capital and burnout in CV employees. INTI SARI in Ternate. The subject criteria in this study are employees who work at CV.INTI SARI Ternate, with a minimum of 1 year of work. The number of subjects in this study is 75 employees, including directors, managers, HRD, IT, operational management, warehouse heads, warehouse stock, CEOs, supervisors, accountants, sales staff, finance, salespeople, logistics, sales SPV, cashiers and warehouse employees. Data collection uses burnout scale and psychological capital scale. The data analysis technique used is product moment correlation. Based on the results of data analysis, the correlation coefficient of psychological capital with burnout (rxy) = -0.459 with p<0.001 was obtained. The results showed that there was a negative relationship between psychological capital and burnout. From the results of the calculation of the determination value (R²) obtained 0.0227. This shows that the psychological capital variable has an influence of 22.7% on burnout and the remaining 77.3% is influenced by other factors that are not involved in this study.***

***Keywords****: psychological capital, burnout, employee*

**PENDAHULUAN**

Menurut (Diah et al., 2021) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian sentral dari suatu organisasi, apapun bentuk dan tujuannya, organisasi itu didirikan atas dasar visi, misi dan tujuan untuk kemaslahatan umat. Manusia merupakan faktor strategis dalam seluruh aktivitas instansi dan organisasi, baik yang mencari keuntungan maupun yang tidak mencari keuntungan. Kinerja pegawai merupakan suatu permasalahan disetiap instansi dan organisasi. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu instansi atau organisasi. Fenomena hasil kerja ini tentunya sejalan dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan instansi dan organisasi kepada setiap pegawai dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan yang tertuang dalam visi, misi, dan tujuan jabatan instansi, organisasi tersebut, tanpa pelanggaran hukum.

Sumber daya manusia berperan ganda, baik sebagai obyek namun sekaligus sebagai subyek pembangunan. Sebagai obyek pembangunan, SDM merupakan sasaran pembangunan untuk disejahterahkan dan sebagai subyek, SDM berperan sebagai pelaku pembangunan yang sangat menentukan kemajuan. Berhasil tidaknya seuatu pembangunan sangat ditentukan oleh sikap masyarakat suatu negara tersebut. Sumber daya manusia merupakan factor produksi dalam suatu pembangunan, sehingga system, cara dan bentuk adalah hasil dari produk yang sumber daya manusia miliki (Tyas & Ikhsani, 2015).

Sumber daya manusia adalah aset untuk suatu negara dalam proses pembangunan perekonomian. Sumber daya manusia adalah pelaksana dan penentu berhasil tidaknya proses pembangunan tersebut. Berhasil tidaknya suatu pembangunan sangat ditentukan oleh sikap masyarakat suatu negara tersebut. Sumber daya manusia merupakan factor produksi dalam suatu pembangunan, sehingga system, cara dan bentuk adalah hasil dari produk yang sumber manusia miliki.

Pemerintah Kota Ternate melalui Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Pertanahan (Disperkim dan Pertanahan) Kota ternate akan membangun 617 rumah tidak layak huni (RTLH) melalui program Bantuan Stimulan Perumahan Swadaya (BSPS) yang merupakan bantuan dari pemerintah pusat melalui dana alokasi khusus (DAK). Terdapat beberapa beberapa perusahaan yang ada di Kota Ternate salah satunya CV. INTI SARI. Melalui wawancara telah dilakukan, pihak perusahaan mengatakan bahwa mereka turut menjadi pemasok yang cukup besar dalam pemberian bahan baku bangunan untuk pembangunan rumah tidak layak huni (RTLH).

CV. INTI SARI adalah salah satu perusahaan pelaksanaan konstruksi dan bergerak juga dalam bidang usaha supplier bahan bangunan yang berbentuk CV. Beralamat di Jl. Pasar Inpres No. 37 Kel. Bastiong Karance Kec. Ternate Selatan Kabupaten Kota Ternate. CV INTI SARI adalah badan usaha berpengalaman yang mengerjakan proyek nasional, berdiri pada tahun 2019 dan saat ini sumber daya manusia CV. INTI SARI menghadapi tantangan yang cukup berat ketika bekerja dilapangan. Untuk memenuhi permintaan pelanggan, karyawan dituntut untuk prosefional, berwawasan global, berkemampuan tinggi, bercorak kerja yang tinggi dan dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada pelanggan. CV. INTI SARI ini memiliki total 75 karyawan yang terbagi antara direksi, manager, HRD, IT, management operasional, kepala gudang, stok gudang, CEO, supervisor, accounting, staff penjualan, keuangan, pramuniaga, logistic, SPV penjualan, kasir dan karyawan gudang. Yang mana diantaranya bertugas mencakup promosi barang, pengendalian biaya produksi, administrasi pajak, manajement staff, pengelolaan barang, pengangkutan dan pengiriman barang sesuai dengan destinasi yang telah ditentukan.

Menurut Abadi Satria & Febriani Latifah (2016) Karyawan merupakan salah satu faktor pendukung dalam suatu perusahaan atau instansi karena karyawan yang memenuhi standar profesionalisme perusahaan akan meningkatkan produktivitas dalam melakukan pekerjaannya, tentunya kinerja perusahaan akan tetap terjaga dan dipelihara serta membuat perusahaan akan mengalami peningkatan

(Yasa & Dewi, 2018) menyebutkan bahwa *Burnout* juga bisa disebabkan oleh kurangnya pengakuan positif atas pekerjaan yang dilakukan. *Burnout* pada perusahaan dapat diukur dari jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan.

Burnout Menurut Maslach & Jackson (1981) adalah sindrom yang ditandai oleh kelelahan emosional dan sikap sinis yang sering dialami oleh individu yang menjalankan pekerjaan yang melibatkan interaksi manusiawi. Sindrom ini mencerminkan dampak yang mendalam dari stres kerja yang berkelanjutan dan tekanan psikologis yang tinggi dalam lingkungan pekerjaan.

Menurut *World Health Organization* (WHO) *burnout* adalah sindrom yang disebabkan oleh stres kronis yang tidak semua orang bisa kendalikan. Misalnya, seorang karyawan yang seharusnya memiliki kesehatan mental yang baik justru mengalami depresi akibat jam kerja yang panjang. Kondisi ini membuat control emosi mental tidak sehat dan seringkali berujung pada pikiran negatif.

Menurut Maslach dan Leiter (2020) *burnout* paling baik dikonseptualisasikan sebagai hubungan - masalah dengan kecocokan, atau kecocokan, antara orang dan pekerjaan. Ketika ada kecocokan yang baik, pekerja cenderung terlibat dengan pekerjaannya dan merasa bahagia, energik, percaya diri, dan siap untuk berkomitmen pada hubungan jangka panjang yang produktif. Namun, jika ada ketidakcocokan, karyawan cenderung tidak bahagia, kelelahan, dan sinis. Seseorang dalam situasi ini mungkin tidak mau melakukan lebih dari yang minimal, dan siap untuk keluar dari hubungan dan mencari pekerjaan lain. Singkatnya, pekerja yang mengalami ketidakcocokan besar kemungkinan besar akan mengalami kelelahan.

Menurut Maslach dan Leiter (2020) *burnout* tidaklah hanya sekadar perasaan yang sederhana atau hasil dari satu faktor saja. Sebaliknya, itu merupakan gabungan kompleks antara kelelahan, sikap sinis, dan ketidakefektifan yang mencerminkan dampak dari tekanan kerja yang berkelanjutan.

Dari hasil analisis data yang di lakukan oleh Maslach & Jackson (1981) muncul tiga subskala yang mencakup kelelahan emosional, depersonalisasi, dan pencapaian pribadi. Subskala-subskala ini memberikan gambaran yang lebih terperinci tentang aspek-aspek yang berkaitan dengan Burnout dalam lingkungan kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Alverina & Ambarwati (2020) menunjukkan bahwa hasil klasifikasi efikasi diri menunjukkan bahwa responden yang memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi memperoleh penilaian yang lebih tinggi yaitu sebesar 91,32% dibandingkan dengan responden yang memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi tingkat kepercayaan diri, percaya diri memiliki efikasi diri yang rendah. Efisiensi mencapai 13,58%, sedangkan berdasarkan hasil klasifikasi tingkat *burnout*, responden dengan tingkat *burnout* tinggi memperoleh skor 0,38% lebih rendah dibandingkan responden dengan tingkat *burnout* rendah sebesar 13,58%.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 11 karyawan di CV. INTI SARI yang dilakukan pada tanggal 27 November 2023 sampai tanggal 1 Desember 2023 menggunakan aspek-aspek *burnout* yang dikemukakan oleh (Maslach & Jackson, 1981). Hasilnya diperoleh 8 Subjek mengungkapkan bahwa dalam aspek kelelahan emosional, mereka sering merasa lelah karena tekanan dari tugas yang berlebihan, dan merasa frustrasi ketika diminta mengambil alih pekerjaan dari rekan mereka yang seharusnya tidak menjadi tanggung jawab mereka maka dari itu sumber daya emosionalnya menjadi habis dan tidak lagi mampu memberikan kontribusi secara psikologis. Pada aspek depersonalisasi, 10 Subjek merasa bahwa kantor tidak memberikan ruang bagi mereka untuk menyuarakan pendapatnya, dan teman-teman lainnya terlalu fokus pada pendekatan individual mereka dalam pekerjaan. Akibatnya, ketika subjek mencari informasi terkait tugas, rekan kerja cenderung tidak memberikan penjelasan yang cukup rinci, sehingga subjek merasa harus mengandalkan dirinya sendiri. Pada aspek penurunan pencapaian pribadi, 11 Subjek menyatakan bahwa jika terus menerima tekanan untuk menyelesaikan tugas, mereka cenderung terburu-buru mencapai target tetapi hasil kerja tidak mencapai kualitas maksimal. Kadang-kadang subjek merasa bersalah ketika hasil kerja tidak sesuai harapan, namun mereka merasa tidak memiliki pilihan lain karena terbatasnya waktu dan menganggap bahwa kemampuan rekan kerja lebih unggul daripada dirinya hal itu membuat subjek menilai dirinya sendiri negatif dalam pekerjaan. Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa sebagian besar subjek mengalami permasalahan *burnout*  karena memenuhi aspek-aspek *burnout*  yang dikemukakan oleh Maslach & Jackson (1981) yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi.

Dari data dilapangan ditemukan bahwa *burnout* pada karyawan itu tinggi, namun seharusnya *burnout* yang terjadi bisa jadi rendah dengan adanya dukungan dari rekan kerja dan orang sekitar. Kemudian pada penelitian Andriansyah (2014) menyatakan ketidaksesuaian antara harapan karyawan dengan apa yang ditawarkan perusahaan, seperti kurangnya dukungan dari atasan dan persaingan tidak sehat antar rekan kerja, merupakan suatu kondisi psikologis lingkungan. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi *burnout* karyawan.

Dampak dari *burnout* pada individu adalah mereka akan mengalami kelelahan emosional, psikis, dan fisik, seperti mudah terserang penyakit akibat rendahnya imunitas tubuh, rendah diri dan kurang berintegrasi dengan orang lain. Sedangkan dampak *burnout* terhadap lingkungan atau organisasi adalah kurangnya integrasi dengan lingkungan. *Burnout* juga memberikan dampak, yang signifikan terhadap kondisi fisik setiap individu selama bekerja sehingga  tidak dapat bekerja secara maksimal dan efektif. Menurut (Suana, 2019), dampak negatif dari *burnout* diwujudkan dengan menurunnya kinerja karyawan akibat stres yang tinggi sehingga berujung pada pelanggaran di tempat kerja. Jika seseorang mengalami stres yang terus-menerus dan tidak dapat diperbaiki, hal ini dapat mengakibatkan kelelahan.

Pada karyawan yang bekerja di CV. INTI SARI Ternate, mereka mengalami dampak negative yang terjadi selama bekerja, mereka sering merasa kelelahan karena kurang istirahat akibat melakukan aktivitas yang berlebihan dan melebihi waktu kemudian adanya kecenderungan *burnout* yang terjadi pada subjek di CV INTI SARI, oleh karena itu di butuhkan *psychological capital*  untuk mempengaruhi agar mengurangi tingkat *burnout* yang mereka alami. Salah satu factor *burnout* yang saya gunakan dalam penelitian ini yaitu kelelahan, karena kelelahan muncul diakibatkan melakukan pekerjaan yang melebihi batas kemampuan diri atau ketidaksesuaian diri ditempat kerja.

Menurut (Maslach et al., 2001) terdapat  dua factor yang dapat mempengaruhi *Burnout*. Faktor pertama berkaitan dengan karakteristik individu, sedangkan yang kedua berkaitan dengan factor situasional di lingkungan kerja. Dua factor ini saling berinteraksi dalam membentuk pengalaman *Burnout* pada individu yang bersangkutan

Menurut (Luthans et al., 2007) Terdapat beberapa factor yang dapat mempengaruhi *burnout* antara lain : beban kerja yang tinggi, kurangnya dukungan social, dan kurangnya control atas pekerjaan. *Psychological capital* adalah konsep yang meliputi harapan *(hope),* ketahanan *(resilience)*, optimisme *(optimism)* dan kepercayaan *(self-efficacy).* Beberapa variable yang bisa mempengaruhi keterkaitan antara *burnout* dan *psychological capital* meliputi dukungan social, control atas pekerjaan dan efektifitas manajerial.

Peneliti memilih *psychological capital* karena dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang factor-faktor yang dapat mencegah atau mengurangi *burnout* pada tingkat individu dan juga memiliki potensi untuk membantu individu menghadapi dan mengurangi tingkat burnout melalui peningkatan ketahanan mental, optimisme dan harapan.

Oleh karena itu *psychological capital* berperan dalam mengatasi masalah yang ada dalam subjek. *Psychological capital* memberikan peran positif kepada subjek agar selalu menanamkan kepercayaan diri dalam melakukan pekerjaannya dan harus membuat atribusi positif atau selalu optimism dengan apa yang dia kerjakan.

Kusuma & Yudiarso (2022) Salah satu faktor yang mempengaruhi *burnout* pada setiap perusahaan adalah ada tidaknya *psychological capital*. *Psychological capital* merupakan ukuran psikologi positif yang menunjukkan kesabaran, kepercayaan diri, ketekunan, dan kegigihan dalam menghadapi permasalahan.

Menurut Luthans dkk., (2007) *psycological capital* adalah keadaan perkembangan psikologis positif individu dan ditandai dengan : (1) memiliki kepercayaan diri *(self-efficacy*) asumsi dan upaya yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas yang sulit, (2) membuat atribusi positif (optimisme) mengenai keberhasilan saat ini dan masa depan, (3) tekun menuju tujuan dan, bila perlu, mengarahkan kembali jalan menuju tujuan (harapan) agar berhasil, dan (4) ketika dilanda masalah dan kesulitan, mempertahankan dan bangkit kembali dan bahkan melampauinya (ketahanan) untuk mencapai kesuksesan.

Psychological Capital juga dianggap perlu untuk meningkatkan kemampuan untuk hidup positif dan mengambil tanggung jawab nyata Adnan & Prihatsanti (2017). Menurut Luthans dkk., (2007) *Psychological Capital* mencakup beberapa aspek kunci, seperti *self-efficacy, optimism, hope, dan resilience*. Aspek-aspek ini memiliki peran yang signifikan dalam memperkuat kapasitas individu dalam menghadapi berbagai situasi dan mencapai tujuan mereka.

Menurut Kusuma & Yudiarso (2022) Berdasarkan uji statistik yang  dilakukan,  meta-analisis ini memberikan hasil yang menunjukkan bahwa korelasi antara *psychological capital* dan kelelahan memiliki ukuran efek sedang. Artinya terdapat hubungan yang signifikan antara *psychological capital* dengan  *burnout*, yaitu jika seorang karyawan mempunyai *psychological capital* maka dapat meminimalisir terjadinya *burnout* pada dirinya – bahkan akan.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan  Peng dkk., (2013) bahwa *psychological capital* memiliki hubungan positif  dengan *burnout*, artinya memperkaya *psychological capital* merupakan strategi yang efektif untuk meningkatkan identitas organisasi dan mengurangi  *burnout.*

*Psychological Capital* merupakan keadaan perkembangan psikologis positif individu dan ditandai dengan *self-efficacy, optimism, hope* dan *resilience.* *Psychological capital* mampu meminimalkan dampak *burnout* yang mungkin timbul dari pekerjaan baru atau jabatan baru dengan syarat atau cara kerja yang berbeda dari sebelumnya. Hal ini menunjukan ketika *psychological capital* yang ada pada tiap karyawan itu tinggi maka akan memungkinkan menurunnya *burnout*. *Psychological capital* adalah suatu bagian dari aspek psikologi positif yang oleh individu yang berfungsi untuk meningkatkan motivasi, efikasi diri, optimisme, harapan dan resiliensi yang berorientasi pada keberhasilan dan kesuksesan di tempat kerja. *Burnout* adalah suatu kondisi dimana seseorang merasa kelelahan, tidak berdaya, dan tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaanya*.*

**METODE**

Variabel-Variabel dalam penelitian ini adalah variabel kriterium (*burnout*) dan variabel predictor *(psychological capital*). Karakteristik subjek dalam penelitian ini adalah karyawan yang berusia 18-65 tahun, dan sudah bekerja minimal 1 tahun. Subjek penelitian ini berjumlah 75 karyawan.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan skala *Likert* untuk mengukut sikap, pendapat dan presepsi individu atau kelompok tentang fenomena social Azwar (2016). Pernyataan sikap dalam skala ini terdiri dari dua macam, yaitu *favorauble* dan *unfavourable* dan skala psikologis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala adaptasi *psychological capital* dan skala adaptasi *burnout.*

Skala *burnout* yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala yang telah diapatasikan kedalam Bahasa Indonesia Oleh (Moelyono & Hanafi, 2022). Skala ini berjumlah 16 aitem yang terdiri dari 8 aitem *favorauble* dan 8 aitem *unfavorauble.* Kemudian skala *psychological capital* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan skala *Psychological Capital Questionnaire (PCQ*) dari Luthans,et al (2007) yang telah diadaptasi kebahasa indonesia oleh Setyandari, et al (2020). Skala ini berjumlah 24 aitem dengan 3 aitem *unfavourable* dan 21 aitem *favourable*. Untuk uji validitas untuk instrument ini akan diuji dengan mengukur indeks daya beda masing-masing aitem dan uji reliabilitas instrument ini akan menggunakan nilai *Cronbach’s Alpha* Azwar (2016).

Pengujian dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah menggunakan korelasi *Person Produk Moment* dari Karl Pearson. Teknik ini digunakan untuk mengetahui antar dua variable dengan skala interval dimana besar korelasi yaitu 0-1 Sarwanto (2006). Dalam penelitian ini variable independen yaitu psychological capital dengan variable dependen yaitu burnout.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan data yang terkumpul selama proses penelitian, peneliti melakukan perhitungan skor empiris dan hipotesis untuk kedua variable, yaitu *burnout* dan *psychological capital.* Informasi lebih rinci tentang data dari kedua varibel tersebut tersedia dalam Tabel berikut ini :

**Tabel 4.1 Deskripsi Data Penelitian**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Skala** | **N** | **Data Hipotetik** | | | | **Data Empirik** | | | |
| **Min** | **Maks** | **Mean** | **SD** | **Min** | **Maks** | **Mean** | **SD** |
| *Psychological Capital* | 75 | 24 | 96 | 60 | 12 | 33 | 96 | 88,41 | 8,485 |
| *Burnout* | 75 | 16 | 64 | 40 | 8 | 37 | 64 | 53,01 | 6,050 |

Keterangan :

*N* = Jumlah

*Mean* = Rata-rata

*Min* = Skor Minimum

*Max* = Skor Maximum

*SD* = Standar Deviasi

Berdasarkan tebal diatas, variabel *psychological capital* terdiri dari 24 aitem, sehingga skor terendah hipotetik adalah (1 x 24 = 24) dan skor tertinggi adalah (4 x 16 = 96). Rerata hipotetik (24 + 96) ÷ 2 = 60, dengan standar deviasi (96 – 24) ÷ 6 =12. Berdasarkan data empirik diperoleh skor minimum 33 dan skor maximum 96. Rata-rata empirik 88,41 dengan standar deviasi 8,485. Selanjutnya, hasil perhitungan variabel *burnout* terdiri dari 16 aitem, sehingga skor terendah hipotetik adalah (1 x 16 = 16) dan skor tertinggi adalah (4 x 16 = 64). Rerata hipotetik (16 + 64) ÷ 2 = 40 dengan standar deviasi (64 – 16) ÷ 6 = 8. Berdasarkan data empirik diperoleh skor minimum 37 dan skor maksimum 64. Rata-rata sebesar 53,01 dengan standar deviasi 6,050

Hasil kategorisasi skor *psychological capital* yang dimiliki subjek dapat dilihat pada table dibawah ini :

**Tabel 4.2 Kategorisasi Skala *Psychological capital***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kategori** | **Rumus** | **Skor** | **N** | **Presentase** |
| Tinggi | (μ + 0,75σ) ≤ X | 69≤ X | 1 | 1% |
| Sedang | (μ – 0,75σ) ≤ X < (μ + 0,75σ) | 51≤ X <69 | 1 | 1% |
| Rendah | X < (μ – 0,75σ) | X <51 | 73 | 97% |
|  | **Total** |  | **75** | **100%** |

Berdasarkan hasil kategorisasi variabel *psychological capital,* sekitar 1% atau 1 subjek karyawan yang memiliki *psychological capital* dalam kategori tinggi. Sementara itu, sekitar 1% atau 1 subjek karyawan memilki tingkat *psychological capital* dalam kategori sedang. Dan sekitar 97% atau 73 subjek karyawan yang memiliki *psychological capital* dalam kategori rendah. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa mayoritas subjek dalam penelitian ini memiliki tingkat *psychologica capital* yang berada pada kategori rendah

Hasil kategorisasi skor *burnout* yang dimiliki subjek dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.3 Kategorisasi Skala *Burnout***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kategori** | **Rumus** | **Skor** | **N** | **Presentase** |
| Tinggi | (μ + 0,75σ) ≤ X | 46≤ X | 66 | 88% |
| Sedang | (μ – 0,75σ) ≤ X < (μ + 0,75σ) | 34≤ X <46 | 9 | 12% |
| Rendah | X < (μ – 0,75σ) | X <34 | 0 | 0% |
|  | **Total** |  | **75** | **100%** |

Berdasarkan hasil kategorisasi variabel burnout, sekitar 88% atau 66 subjek karyawan memiliki *burnout* dalam kategori tinggi, sementara itu, sekitar 12% atau 9 subjek karyawan memiliki *burnout* dalam kategori sedang. Dan 0% atau tidak ada subjek karyawan yang memiliki *burnout* rendah. Oleh karena itu dapat disimpilkan bahwa mayoritas subjek dalam penelitian ini memiliki *burnout* yang berada dalam kategorisasi tinggi.

**Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas**

|  |  |
| --- | --- |
| **Variabel** | **p-Value** |
| *Psychological Capital* | <,001 |
| *Burnout* | .131 |

Sumber : *SPSS 27.0 for windows*

Dari hasil uji *Shapiro-Wilk* variabel *psychologica capital* di peroleh p = 0.001 (p ≤ 0.050) maka sebaran data variabel *psychological capital* tidak mengikuti distribusi normal. Dari hasil uji Shaphiro Wilk untuk variabel *burnout* diperoleh p = 0.131 (p > 0.050) maka sebaran data variable *burnout* mengikuti distribusi normal.

Menurut Hadi (2015) data terdistribusi normal atau tidak dalam penelitian tidak berpengaruh pada hasil akhir. Ketika subjek penelitian dalam jumlah besar atau jumlah subjek N ≥ 30 maka sebaran data dikatakan berdistribusi normal. Pernyataan tersebut juga diperkuat oleh Gani dan Amalia (2015) menyatakan bahwa Ketika subjek penelitian diatas 30 (N ≥ 30), maka data tetap terdistribusi normal. Berdasarkan hal tersebut maka variable *burnout* dan variable *psychological capital* dapat digunakan dalam Langkah selanjutnya yaitu uji linearitas dan uji hipotesis karena jumlah data dalam penelitian ini adalah 75 subjek (N ≥ 30).

**Tabel 4.5 Hasil Uji Linearitas**

|  |  |
| --- | --- |
| **Variabel** | **p-Value** |
| *Learning agility* - *Work engagement* | <,001 |

Sumber : *SPSS 27.0 for windows.*

Berdasarkan hasil uji linearitas antara variabel *burnout* dengan *psychological capital diperoleh* nilai p-Value <0,001 (p < 0.050) berarti hubungan antara *psychological capital* dengan *burnout* merupakan hubungan yang linear.

**Tabel 4.6 Ringkasan Hasil Uji Korelasi *Product Moment***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel** | **rhitung** | **p-Value** |
| *Psychological Capital* –  *Burnout* | -0,459 | <,001 |

Sumber: *SPSS 27.0 for windows.*

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi *product moment* menggunakan program SPSS, ditemukan bahwa nilai *Spearman Correlation* adalah -0,459, dan nilai p = <0,001, yang mana p < 0,05. Dengan demikian, simpulannya adalah "Terdapat hubungan negative antara *psychological capital* dengan *burnout*."

Selanjutnya, tingkat pengaruh *psychological capital* terhadap *burnout* dapat diperlihatkan dalam table berikut :

**Tabel 4.7 Ringkasan Hasil Uji Koefisien Determinasi**

|  |  |
| --- | --- |
| **Variabel** | **R2** |
| *Psychological Capital*–  *Burnout* | 0,227 |

Sumber: *SPSS 27.0 for windows.*

Berdasarkan hasil perhitungan uji koefisien determinasi menggunakan program SPSS, terlihat bahwa nilai R2 sebesar 0,227. Hal ini mengindikasikan bahwa *psychological capital* memiliki pengaruh sebesar 22,7% terhadap *burnout.*

Hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment* dengan menunjukkan koefisien korelasi (rxy) sebesar -0,459, dan nilai p = <0,001, yang mana p < 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya korelasi positif antara *psychological capital* dengan *burnout*. Artinya semakin tinggi *psychological capital* maka semakin rendah *burnout*. Sebaliknya jika tingkat *psychological capital* rendah maka semakin tingggi *burnout* yang dimiliki. Karyawan yang menunjukkan tingkat keterlibatan yang tinggi cenderung mengambil pekerjaan mereka dengan serius, yang dapat mengurangi absensi dan pengunduran diri. Di sisi lain, karyawan yang kurang terlibat cenderung hanya menjalankan tugas rutin mereka (Pudjiomo & Sahrah, 2019). Psychological Capital juga dianggap perlu untuk meningkatkan kemampuan untuk hidup positif dan mengambil tanggung jawab nyata Adnan & Prihatsanti (2017). *Psychological Capital* mencakup beberapa aspek kunci, seperti *self-efficacy, optimism, hope, dan resilience*. Aspek-aspek ini memiliki peran yang signifikan dalam memperkuat kapasitas individu dalam menghadapi berbagai situasi dan mencapai tujuan mereka Luthans dkk., (2007). Menurut Kusuma & Yudiarso (2022) Korelasi antara *psychological capital* dan kelelahan memiliki ukuran efek sedang. Artinya terdapat hubungan yang signifikan antara *psychological capital* dengan  *burnout*, yaitu jika seorang karyawan mempunyai *psychological capital* maka dapat meminimalisir terjadinya *burnout* pada dirinya. Oleh karena itu, penting untuk mengembangkan *Psychological Capital* untuk meningkatkan kemampuan belajar dan mempertahankan kondisi mental yang positif. Karyawan yang yakin dengan kemampuannya (*Self efficacy*) memiliki motivasi yang tinggi dan ingin berkembang sehingga pengetahuan dan kemampuannya juga semakin berkembang, yang dapat memberikan sumbangan ide pengembangan dan perbaikan bagi perusahaan. Optimis (*Optimism)* membantu mereka melihat tantangan sebagai peluang untuk belajar dan tumbuh. Resiliensi akan menjadikan karyawan lebih tangguh (*Resiliency*) dalam menghadapi kegagalan dalam pekerjaan sehingga tidak mudah membuat mereka menyerah. Karyawan akan berusaha untuk mencari inovasi dan cara bekerja baru yang dapat mengatasi kegagalan tersebut. Karyawan yang penuh harapan (*Hope*) akan lebih termotivasi untuk mampu menunjukkan kinerja yang melebihi standar minimal perusahaan.

**KESIMPULAN**

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa *psychological capital* berperan krusial dalam mengurangi tingkat *burnout* di kalangan karyawan CV. INTI SARI, dengan implikasi yang signifikan baik secara teoritis maupun praktis. Memperkuat *psychological capital* karyawan dapat meningkatkan kesejahteraan mereka secara keseluruhan, yang merupakan sumbangan berharga dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout* di lingkungan kerja, terutama dalam konteks CV. INTI SARI di Ternate.

**DAFTAR PUSTAKA**

Abadi Satria, & Febriani Latifah. (2016). Decision Support System Penilaian Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Menggunakan Metode Simple Additive Weighting. *Jurnal TAM (Technology Acceptance Model)* , *6*, 37–43.

Adnan, B. R., & Prihatsanti. (2017). Hubungan Antara Psychological Capital Dengan. *Jurnal Empati*, *6*(4), 185–194.

Alverina, P. A. T., & Ambarwati, K. D. (2020). Hubungan antara Self-Efficacy dengan Burnout pada Perawat Psikiatri di Rumah Sakit Jiwa. *Jurnal Psikologi MANDALA*, *3*(2), 29–39. https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/JPM/article/view/1094

Andriansyah, H. (2014). *Hubungan Bullying dengan Burnout pada Karyawan*. *9*(2), 137–150.

Abadi Satria, & Febriani Latifah. (2016). Decision Support System Penilaian Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Menggunakan Metode Simple Additive Weighting. *Jurnal TAM (Technology Acceptance Model)* , *6*, 37–43.

Adnan, B. R., & Prihatsanti. (2017). Hubungan Antara Psychological Capital Dengan. *Jurnal Empati*, *6*(4), 185–194.

Alverina, P. A. T., & Ambarwati, K. D. (2020). Hubungan antara Self-Efficacy dengan Burnout pada Perawat Psikiatri di Rumah Sakit Jiwa. *Jurnal Psikologi MANDALA*, *3*(2), 29–39. https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/JPM/article/view/1094

Andriansyah, H. (2014). *Hubungan Bullying dengan Burnout pada Karyawan*. *9*(2), 137–150.

Diah, Y. M., Siregar, L. D., & Saputri, N. D. M. (2021). Strategi Mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) Unggul dalam Tatanan Normal Baru bagi Pelaku UMKM di Kota Palembang. *Sricommerce: Journal of Sriwijaya Community Services*, *2*(1), 67–76. https://doi.org/10.29259/jscs.v2i1.32

Hanafi, I., & Albert, L. (2015). Hubungan Psycap dengan Kinerja Karyawan PT.X Bandung. *Jurnal Manajemen*, *14*(2).

Khildani, A. C., Suhermin., Lestariningsih, M. (2021). Pengaruh Efikasi Diri dan Lokus Kendali terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Learning Agility*. *Jurnal Manajemen dan Keuangan* (JMK), 10 (2).

Kusuma, Y. R., & Yudiarso, A. (2022). Studi Meta-Analisis : Korelasi antara Modal Psikologis dan Job Burnout. *Jurnal Sains Psikologi*, *11*(2), 146–154.

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

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, *2*(2), 99–113. https://doi.org/10.1002/job.4030020205

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). *Ob urnout*. 397–422.

Moelyo, A. G., & Hanafi, M. (2022). Adapting the Oldenburg Burnout Inventory Into Bahasa Indonesia for Measuring Burnout in Medical Residents. *Jurnal Pendidikan Kedokteran Indonesia: The Indonesian Journal of Medical Education*, *11*(2), 178. https://doi.org/10.22146/jpki.56213

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. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01215.x

Pudjiomo, W. S., & Sahrah, A. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Ocb Pegawai. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, *21*(2), 78. https://doi.org/10.26486/psikologi.v21i2.878

Setyandari, A., Wibowo, M. E., Purwanto, E., & Sunawan. (2020). *Adaptation of Academic Psychological Capital Questionnaire in Bahasa Indonesia*. *443*(Iset 2019), 261–264. https://doi.org/10.2991/assehr.k.200620.051

Sedarmayanti.2009. Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.www.pln.co.id

Suana, I. W. (2019). *PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP BURNOUT DENGAN ROLE STRESS SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN RUMOURS RESTAURANT I Gede Indra Wira Atmaja 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Pariwisata Indonesia khususnya Bali merupakan* . *8*(2), 7775–7804.

Sutrisno, M. B., & Parahyanti, E. (2018). *The Impact of Psychological Capital and Work Meaningfulness on Work Engagement in Generation Y*. *139*(Uipsur 2017), 53–58. https://doi.org/10.2991/uipsur-17.2018.9

Yasa, I. G. R., & Dewi, A. A. S. K. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *8*(3), 1203. https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i03.p02

**Buku :**

Azwar, S. (2016). Penyusunan Skala Psikologi. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Azwar, S. (2019). Reliabilitas dan Validitas Edisi 4. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Hadi,S. 2015. Metodologi Riset. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.

**Peraturan Perundang-undangan**

Pasal 1 angka 26 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan