

# SKRIPSI

## PERAN *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DAN *BURNOUT* TERHADAP KINERJA PEGAWAI, DENGAN DUKUNGAN KELUARGA SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi kasus pegawai Farmasi RSI UNISMA)

Oleh

Ony Lailatur Rosyida

200501110078



JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
2023/2024

# **SKRIPSI**

## **PERAN *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DAN *BURNOUT* TERHADAP KINERJA PEGAWAI, DENGAN DUKUNGAN KELUARGA SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi kasus pegawai Farmasi RSI UNISMA)**

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang  
Untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh  
Gelas Sarjana Manajemen (SM)

Oleh

**Ony Lailatur Rosyida**  
**200501110078**



**JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
2023/2024**

# LEMBAR PERSETUJUAN

6/25/24, 5:56 PM

Print Persetujuan

## LEMBAR PERSETUJUAN

Peran *Psychological Capital* dan *Burnout* terhadap Kinerja Pegawai,  
dengan Dukungan Keluarga sebagai Variabel Moderasi (studi kasus  
Pegawai Farmasi RSI UNISMA)

### SKRIPSI

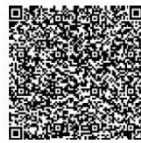
Oleh

**Ony Lailatur Rosyida**

NIM : 200501110078

Telah Disetujui Pada Tanggal 12 Juni 2024

**Dosen Pembimbing,**



**Dr. Romi Fasliah, S.Pd.I., M.Si**

**NIP. 197612212023211002**

# LEMBAR PENGESAHAN

7/8/24, 5:10 PM

Print Pengesahan

## LEMBAR PENGESAHAN

Peran *Psychological Capital* dan *Burnout* terhadap Kinerja Pegawai,  
dengan Dukungan Keluarga sebagai Variabel Moderasi (studi kasus  
Pegawai Farmasi RSI UNISMA)

### SKRIPSI

Oleh

**ONY LAILATUR ROSYIDA**

NIM : 200501110078

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji  
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)  
Pada 28 Juni 2024

Susunan Dewan Penguji:

- 1 Ketua Penguji  
**Sugeng Ali Mansur, S.S., M.Pd**  
NIP. 197809292014111001
- 2 Anggota Penguji  
**Syahirul Alim, MM**  
NIP. 197712232009121002
- 3 Sekretaris Penguji  
**Dr. Romi Faslah, S.Pd.I., M.Si**  
NIP. 197612212023211002

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:  
Ketua Program Studi,



**Muhammad Sulhan, SE, MM**  
NIP. 197406042006041002

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Ony Lailatur Rosyida

NIM : 200501110078

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa **Skripsi** yang saya tulis dengan judul "*Peran Psychological Capital Dan Burnout Terhadap Kinerja Pegawai, Dengan Dukungan Keluarga Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pegawai Farmasi RSI Unisma)*" adalah hasil karya saya sendiri, bukan "duplikasi" dari karya orang lain.

Berikutnya, jika di masa mendatang terdapat "klaim" dari pihak lain, hal tersebut bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, melainkan menjadi tanggung jawab saya pribadi.

Berikut surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa tekanan dari pihak manapun.

Malang, 14 Juni 2024

Hormat saya,

A handwritten signature in black ink is written over a red circular stamp. The stamp contains the text 'M. LAILATUR ROSYIDA' and '133628503'. To the left of the stamp, the text 'MULUT KAU BUKAN' is visible vertically. The signature is written in a cursive style.

**Ony Lailatur Rosyida**

## **PERSEMBAHAN**

Dengan penuh rasa syukur kepada Allah yang selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, skripsi ini saya dedikasikan kepada:

- Kedua orang tua saya, Ayah Mas'udi dan Ibu Silfiah, yang selalu mencurahkan kasih sayang serta tanpa henti memberikan dukungan dan doa.
- Seluruh keluarga besar saya, Kakak Nila Hidayati, Achmad Farissudin Al-Ayyubi, Achmad Rockib Pangestu, dan Adik Zeni Zanubatul Qudsiyah, yang selalu mendukung dan memberikan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
- Bapak dan Ibu dosen yang telah membimbing saya dalam menyelesaikan pendidikan, terutama Dr. Romi Faslah dan Dr. Vivin Maharani yang telah membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
- Mas Achmad Alfaridzih, sang kekasih yang selalu memberi arahan, menemani, dan mendukung sepenuh hati.

## **MOTTO**

*“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagiamu dari (kenikmatan) duniawi”*

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji bagi Allah SWT, berkat rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini berhasil diselesaikan dengan judul “Peran Psychological Capital Dan Burnout Terhadap Kinerja Pegawai, Dengan Dukungan Keluarga Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pegawai Farmasi RSI Unisma)”. Semoga shalawat dan salam senantiasa dilimpahkan kepada junjungan kita, Nabi besar Muhammad SAW, yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yaitu Din al-Islam.

Penulis memahami bahwa penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan dapat diselesaikan dengan baik tanpa adanya arahan dan kontribusi pemikiran dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:


1. Prof. Dr. H. M Zainuddin, MA. Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Misbahul Munir, Lc., M.El. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Muhammad Sulhan. SE., MM. selaku Ketua Jurusan Manajmen Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. Romi Faslah, S.Pd.I.,M.Si. selaku Dosen Pembimbing.
5. Segenap deosen dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang yang turut membantu terselesainya skripsi ini.



6. Bapak, Ibu, kakak, adik dan keluarga tercinta atas doa, bimbingan, serta kasih sayang yang selalu tercurah selama ini.
7. Ibu Muthi'ah selaku bagian MSDM RSI Unisma, Ibu Wara selaku kepala bagian farmasi RSI Unisma.
8. Seluruh pegawai farmasi yang telah membantu dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
9. Mas Achmad Alfaridzih yang selalu memberikan arahan, menemani, dan memberikan support peneliti dalam melakukan penelitian.
10. Teman-teman satu angkatan dan teman-teman Pagar Nusa yang selalu memberikan semangat, canda dan tawa.

Akhirnya, dengan penuh kerendahan hati, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh sebab itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan karya ini. Penulis berharap semoga karya sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak. Amin ya Robbal 'Alamin.

Malang, 14 Juni 2024



Ony Lailatur Rosyida

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
LEMBAR PERSETUJUAN .....	ii
LEMBAR PENGESAHAN .....	ii
SURAT PERNYATAAN .....	iii
PERSEMBAHAN.....	iv
MOTTO .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
ABSTRACT.....	xv
مستخلص البحث .....	xvi
BAB I.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	12
1.3. Tujuan .....	13
1.4. Manfaat Penelitian .....	13
BAB II.....	15
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu .....	15
2.2 Kajian Teoritis .....	20
2.2.1 Kinerja .....	20
2.2.2 <i>Psychological Capital</i> (Modal Psikologi).....	22
2.2.3 <i>Burnout</i> (kelelahan) .....	25
2.2.4 Dukungan Keluarga .....	26
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	28
2.3.1 Hubungan Antara Variabel <i>Psychological Capital</i> (Modal Psikologi) dan kinerja pegawai.....	28

2.3.2 Hubungan Antara Variabel <i>burnout</i> (kelelahan) dan kinerja pegawai ..	29
2.3.3 Hubungan Variabel <i>Psychological Capital</i> dan kinerja pegawai, dengan dukungan keluarga sebagai variabel moderasi. ....	30
2.3.4 Hubungan Variabel <i>burnout</i> dan kinerja pegawai, dengan dukungan keluarga sebagai variabel moderasi. ....	31
2.4 Model Hipotesis.....	32
2.5 Hipotesis Penelitian .....	33
BAB III .....	34
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian .....	34
3.2 Lokasi Penelitian .....	34
3.3 Populasi dan Sampel.....	34
3.3.1 Populasi.....	34
3.3.2 Sampel.....	35
3.4 Teknik Pengambilan Sampel .....	35
3.5 Data dan Jenis Data .....	36
3.6 Teknik Pengumpulan Data .....	37
3.7 Definisi Operasional Variabel .....	38
3.8 Uji Instrumen .....	40
<b>3.8.1 Uji Validitas</b> .....	40
<b>3.8.2 Uji Reliabilitas</b> .....	41
3.9 Analisis Data.....	42
3.9.1. Analisis Partial Least Square (PLS).....	42
BAB IV .....	47
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	47
4.1.1 RSI Unisma .....	47
4.1.2 Farmasi RSI Unisma .....	48
4.2 Hasil dan Analisis Data .....	49
4.3 Statistik Deskriptif Variabel. ....	49
4.3.1 <i>Psychological Capital</i> .....	50
4.3.2 <i>Burnout</i> .....	51
4.3.3 Dukungan Keluarga.....	51
4.3.4 Kinerja .....	52

4.4 Evaluasi Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ).....	52
4.4.1 Uji Validitas Konvergen ( <i>Convergent Validity</i> ) .....	52
4.4.2 Uji Validitas Diskriminan ( <i>Discriminant Validity</i> ).....	54
4.4.3 Uji Reliabilitas .....	55
4.5 Evaluasi Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ).....	56
4.6 Hasil Pengujian Hipotesis.....	56
4.6.1 Pengaruh <i>Psychological Capital</i> Terhadap Kinerja.....	57
4.6.2 Pengaruh <i>Burnout</i> Terhadap Kinerja .....	58
4.7 Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Moderasi.....	58
4.7.1 Dukungan Keluarga Memoderasi <i>Psychological Capital</i> terhadap Kinerja Pegawai.....	59
4.7.2 Dukungan Keluarga Memoderasi <i>Burnout</i> terhadap Kinerja Pegawai ..	59
4.8 Pembahasan .....	60
4.8.1 Pengaruh <i>Psychological Capital</i> Terhadap Kinerja Pegawai .....	60
4.8.2 Pengaruh <i>Burnout</i> Terhadap Kinerja Pegawai .....	62
4.8.3 Dukungan Keluarga Memoderasi <i>Psychological Capital</i> terhadap Kinerja Pegawai.....	64
4.8.4 Dukungan Keluarga Memoderasi <i>Burnout</i> terhadap Kinerja Pegawai ..	66
BAB V .....	68
5.1 Kesimpulan.....	68
5.2 Saran .....	69
DAFTAR PUSTAKA .....	72

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Kunjungan Pasien.....	10
Tabel 2. 1 PenelitianTerdahulu .....	16
Tabel 2. 2 Orsinalitas Penelitian .....	19
Tabel 3. 1 Skala Likert.....	38
Tabel 3. 2 Devinisi Operasional Variabel.....	38
Tabel 4. 1 Kriteria Interpretasi Skor .....	50
Tabel 4. 2 Deskripsi Variabel <i>Psychological Capital</i> .....	50
Tabel 4. 3 Deskripsi Variabel Burnout .....	51
Tabel 4. 4 Deskripsi Variabel Dukungan Keluarga .....	51
Tabel 4. 5 Deskripsi Variabel Kinerja .....	52
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Konvergen.....	53
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Diskriminan (Cross Loading).....	54
Tabel 4. 8 Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> dan <i>Composite Reliability</i> .....	55
Tabel 4. 9 Nilai R-Square .....	56
Tabel 4. 10 Hasil Pengujian Hipotesis .....	56
Tabel 4. 11 Hasil Pengujian Efek Moderasi .....	59

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2. 1 Model Hipotesis .....	32
Gambar 4. 1 Diagram Hasil Pengujian Hipotesis .....	57

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Data Diri .....	75
Lampiran 2 Lembar Kuesioner .....	76
Lampiran 3 Data Responden.....	79
Lampiran 4 Hasil Olah Data .....	86

## ABSTRAK

Ony Lailatur Rosyida. 2024. SKRIPSI. Judul: “Peran *Psychological Capital* Dan *Burnout* Terhadap Kinerja Pegawai, Dengan Dukungan Keluarga Sebagai Variabel Moderasi (Studi kasus pegawai Farmasi RSI Unisma)”

Pembimbing : Dr. Romi Faslah, S.Pd.I.,M.Si

Kata Kunci : *Psychological Capital*, *Burnout*, Kinerja Pegawai, Dukungan Keluarga

---

Kinerja merupakan bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh banyak faktor. Adapun faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya yaitu Modal psikologi setiap individu, tingkat kelelahan bahkan juga dukungan dari keluarga. Oleh karena itu, perlu adanya evaluasi dan studi lebih lanjut atas fenomena atau faktor<sup>2</sup> tersebut, agar setiap pegawai dapat mencapai kinerja yang maksimal dan sesuai dengan yang diharapkan oleh institusi atau perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran *Psychologi Capital* dan *burnout* terhadap kinerja pegawai dengan dukungan keluarga sebagai variabel moderator. dengan beberapa hipotesis yaitu 1) Diduga *Psychological Capital* (Modal Psikologi) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. 2) Diduga *Burnout* (Kelelahan) berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. 3) Dukungan keluarga Diduga memperkuat *Psychological capital* (Modal Psikologi) terhadap kinerja pegawai. 4) Dukungan keluarga Diduga memperlemah *burnout* (Kelelahan) terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini termasuk dalam metode kuantitatif dengan pendekatan Partial Least Square - Structural Equaral Model (PLS-SEM). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Farmasi Rumah Sakit Islam (RSI) UNISMA dengan jumlah 51 pegawai yang merupakan obyek sekaligus subjek penelitian. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada pegawai farmasi RSI Unisma. Setelah data didapatkan, peneliti kemudian melukan analisis dengan bantuan SmartPLS 3.0 untuk menguji hipotesis yang diajukan.

Berdasarkan hasil analisis data, penelitian ini menemukan bahwa *Psychological Capital* (Modal Psikologi) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan *Burnout* (Kelelahan) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. penelitian ini juga mengungkapkan dukungan keluarga mampu memoderasi pengaruh *Psychological Capital* (Modal Psikologi) terhadap kinerja pegawai. Dukungan keluarga tidak dapat memoderasi *Burnout* (Kelelahan) terhadap kinerja pegawai.



## ABSTRACT

Ony Lailatur Rosyida. 2024. THESIS. Title: “The Role of Psychological Capital and Burnout on Employee Performance, with Family Support as a Moderator Variable (A Case Study on Pharmacy Employees of RSI Unisma)”

Advisor : Dr. Romi Faslah, S.Pd.I.,M.Si

Keywords : Psychological Capital, Burnout, Employee’s Performance, Family Support

---

Performance reflects an expectation for someone to function and behave according to his/her workload. It can be influenced by many factors, such as an individual’s psychological capital, burnout level, and family support. Therefore, evaluation and further study of the phenomena and factors are necessary to ensure that each employee can achieve the optimal and targeted performance expected by an institution or company.

The research aims to measure the role of psychological capital and burnout on employee performance with family support as a moderator variable. The research offers some hypotheses: 1) Psychological Capital may positively influence employee performance. 2) Burnout may have a negative influence on employee performance. 3) Family support may strengthen Psychological capital’s influence on employee performance. 4) Family support may weaken burnout’s influence on employee performance.

The research was a quantitative study using the Partial Least Square - Structural Equaral Model (PLS-SEM) approach. Its samples involved all 51 Pharmacy employees in Rumah Sakit Islam (RSI) UNISMA who acted as research objects and subjects. The data collection used questionnaires for all Pharmacy employees of RSI Unisma. After that, the researcher analyzed the data using SmartPLS 3.0 to test the hypotheses.

Based on the data analysis result, the research finds that Psychological Capital has a positive and significant influence on employee performance and burnout has no influence on employee performance. The research also reveals that family support can moderate Psychological Capital’s influence on employee performance. However, family support cannot moderate burnout on employee’s performance.

## مستخلص البحث

أوبي ليلة الرشيدة. 2024. البحث الجامعي. العنوان: "دور رأس المال النفسي والإحترق الوظيفي على أداء الموظفين، مع دعم الأسرة كمتغير وسيط (دراسة الحالة لموظفي صيدلية مستشفى الجامعة الإسلامية مالانج الإسلامي)".

المشرف: د. رومي فصل، الماجستير.

**الكلمات الرئيسية:** رأس المال النفسي، الإحترق الوظيفي، أداء الموظف، دعم الأسرة.

الأداء هو الطريقة التي يتوقع من الشخص أن يعمل ويتصرف وفقا للمهام التي فرضت عليه. يمكن أن يتأثر أداء الموظف بالعديد من العوامل. تشمل العوامل التي يمكن أن تؤثر على أداء الموظف رأس المال النفسي لكل فرد، ومستوى التعب وحتى الدعم من الأسرة. لذلك، يجب أن يكون هناك مزيد من التقييم والدراسة لهذه الظواهر أو العوامل، حتى يتمكن كل موظف من تحقيق أقصى أداء ووفقا لتوقعات المؤسسة أو الشركة.

يهدف هذا البحث إلى دراسة دور رأس المال النفسي والإحترق الوظيفي على أداء الموظف مع دعم الأسرة كمتغير وسيط. مع عدة فرضيات، وهي (1) يشتهب في أن رأس المال النفسي له تأثير إيجابي على أداء الموظف. (2) يشتهب في أن الإحترق الوظيفي له تأثير سلبي على أداء الموظف. (3) يشتهب في أن دعم الأسرة يقوي رأس المال النفسي على أداء الموظف. (4) يشتهب في أن دعم الأسرة يضعف الإحترق الوظيفي على أداء الموظف.

تم تضمين هذا البحث في البحث الكمي مع مدخل النموذج الرباعي الهيكلي الجزئي الأصغر (PLS-SEM). العينة في هذا البحث هي جميع الموظفين في صيدلية مستشفى الجامعة الإسلامية مالانج الإسلامي بإجمالي 51 موظفا، هم موضوع البحث. تم جمع البيانات من خلال توزيع الاستبانة على موظفي الصيدلية. بعد الحصول على البيانات، قامت الباحثة بالتحليل بمساعدة *SmartPLS 3.0* لاختبار الفرضية المقترحة.

بناء على نتائج تحليل البيانات، وجد هذا البحث أن رأس المال النفسي له تأثير إيجابي وكبير على أداء الموظف وأن الإحترق الوظيفي ليس له أي تأثير على أداء الموظف. كشف أيضا أن دعم الأسرة قادر على أتم يكون وسيطا لرأس المال النفسي على أداء الموظف. لا يمكن دعم الأسرة يكون وسيطا للإحترق الوظيفي على أداء الموظف.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Kinerja merujuk pada harapan terhadap cara seseorang berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya (Moorman & Miner, 1997). Selain itu, kinerja juga diartikan sebagai hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Ahmad, Fikri, & Rayu, 2019). Oleh karena itu, kinerja pegawai sangat penting untuk mencapai hasil kerja yang baik dalam sebuah perusahaan. Hasil kinerja adalah perasaan emosional, baik itu menyenangkan maupun tidak menyenangkan, yang dialami seorang karyawan dalam pekerjaannya serta pencapaian kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja juga merupakan hasil dari evaluasi terhadap karyawan mengenai apakah mereka mampu mencapai target yang diharapkan dan sejauh mana mereka menyukai hasil yang telah dicapai. Kepuasan kerja juga mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya.

Wagner III dan Hollenbeck (1995) mengutip pernyataan dari Locke, yang menggambarkan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan senang yang berasal dari pandangan seseorang tentang pekerjaannya atau, yang lebih penting, dari nilai yang diberikan terhadap pekerjaan tersebut. Penjelasan lebih lanjutnya adalah sebagai berikut: *"a pleasurable feeling that results from the perception that one's job fulfills or allows for the fulfillment of one's important job values"*. (Dhini Rama Dhania 2010). Dengan kata lain, kinerja pegawai mencerminkan hubungan antara harapan dan pengalaman mereka. Semakin jauh perbedaan

antara apa yang diharapkan dan apa yang dialami, terutama jika harapan tidak terpenuhi, maka rasa ketidakpuasan akan semakin besar.

Kinerja pegawai terkait erat dengan keadaan psikologis mereka. Ketika karyawan merasa bahagia dan puas, mereka cenderung lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal dalam pekerjaan mereka. Sebaliknya, ketika karyawan tidak merasa bahagia dan puas, mereka mungkin menjadi lesu, membuat lebih banyak kesalahan, dan akhirnya menjadi beban bagi organisasi. Faktor-faktor seperti keadaan psikologis individu dan tingkat kelelahan juga dapat memengaruhi kinerja pegawai, yang pada gilirannya dapat memicu masalah atau konflik di tempat kerja.

Perkiraan bahwa kondisi mental memengaruhi produktivitas dinyatakan sebagai Psychological Capital (Modal Psikologis). Modal psikologis pada setiap individu memainkan peran krusial. Semua anggota tim berupaya untuk memperbaiki diri. Modal psikologis atau aset psikologis positif menekankan pola pikir, makna positif, dan hasil yang baik, digambarkan sebagai "kemampuan dasar yang dianggap penting untuk memotivasi manusia, proses berpikir, usaha menuju kesuksesan, dan mencapai kinerja yang optimal di lingkungan kerja" (Çavuş and Gökçen 2015). Psychological capital adalah kondisi yang bisa dikuasai dan dimiliki oleh siapa pun, yang terdiri dari empat elemen kunci, yakni keyakinan dalam kemampuan diri sendiri, sikap optimis, harapan, dan ketahanan mental. Ketika elemen-elemen ini digabungkan, mereka memberikan pengaruh positif terhadap perilaku yang produktif dalam konteks organisasi (Luthans, 2011).

Aspek yang pertama adalah keyakinan diri, mencerminkan keyakinan individu pada kemampuannya untuk menyelesaikan tugas tertentu dengan baik dalam situasi yang spesifik (Karina dan Ui, 2012a). Aspek kedua adalah optimisme, ditunjukkan oleh individu yang memiliki pandangan positif terhadap hidup, menganggap kesulitan sebagai sesuatu yang sementara dan bukan penentu seluruh kehidupan (Seligman dalam Luthans, 2011). Aspek ketiga adalah harapan, mengacu pada tujuan dan aspirasi seseorang serta kemampuan mereka untuk mencapainya (Snyder dalam Luthans, 2011). Aspek keempat adalah ketangguhan, yaitu kemampuan individu untuk bangkit kembali dari situasi sulit atau kegagalan (Luthans, 2011).

Menurut Luthans, Youssef, dan Avolio (2007), *psychological capital* adalah kondisi positif dalam perkembangan psikologi individu. Ini ditandai oleh beberapa hal: (1) keyakinan dalam kemampuan diri untuk berhasil dalam tugas-tugas yang menantang; (2) pandangan optimis terhadap keberhasilan saat ini dan di masa depan; (3) ketekunan dalam mencapai tujuan dengan kemampuan untuk menyesuaikan jalur menuju tujuan jika diperlukan untuk meraih kesuksesan; dan (4) kemampuan untuk tetap bertahan dan maju saat menghadapi masalah dan tantangan untuk mencapai keberhasilan (Luthans, Youssef & Avolio, 2007). *Psychological Capital* dapat membantu memfasilitasi motivasi positif dan mencegah terjadinya tekanan psikologis seperti stres (Psikologi et al., n.d.). Ini dapat meningkatkan penilaian positif karyawan terhadap situasi mereka dan peluang keberhasilan yang dirasakan melalui agensi, motivasi, usaha, dan ketekunan yang mereka tunjukkan (Luthans et al., 2007). Oleh karena itu,

melatih individu dalam empat aspek modal psikologis, yaitu self-efficacy, optimism, hope, dan resiliency, dapat membantu menjaga tingkat emosional, stres, dan kelelahan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hubungan antara Psychological Capital dan tingkat kelelahan karyawan adalah sebaliknya proporsional; semakin tinggi Psychological Capital, semakin rendah tingkat kelelahan, dan sebaliknya.

Luthans dan Youssef (2004) menyoroti pentingnya pengelolaan dengan baik dari modal psikologis positif dalam menetapkan standar keberhasilan jangka panjang dalam pekerjaan serta keunggulan kompetitif secara menyeluruh. Bandura (2008) menekankan bahwa keempat dimensi modal psikologis positif ini saling berinteraksi secara sinergis, seperti yang telah dijelaskan sebelumnya. Dengan keberadaan keempat modal psikologi ini, setiap individu yang penuh harapan akan lebih kuat dan termotivasi untuk menghadapi tantangan dalam kehidupannya. Sebaliknya, individu yang memiliki keyakinan diri yang tinggi akan lebih mudah beradaptasi dan mampu mentransfer pola pikir optimis, serta menolak pemikiran negatif. Dengan demikian, modal psikologis dapat meningkatkan kondisi psikologis positif pada setiap individu, karena secara umum memiliki dampak positif pada kepuasan kerja. Kepuasan kerja juga terkait dengan motivasi, kinerja, dan efisiensi, seperti yang diungkapkan oleh Skaalvik dan Skaalvik (2010), yang menunjukkan adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dan efikasi diri, salah satu komponen penting dari modal psikologis.

Karena psikologi individu memiliki dampak pada kinerja pegawai, tekanan yang menyebabkan stres dapat mengakibatkan kelelahan kerja yang dirasakan oleh setiap pegawai di tempat kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Lee pada tahun 2008 menunjukkan bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja. Frekuensi tinggi dari tugas dan tekanan untuk bekerja secara optimal dapat menyebabkan stres dan kelelahan pada pegawai. Kelelahan kerja sering kali terjadi pada pekerjaan yang membutuhkan kerjasama dalam situasi yang menekan dan penuh ketegangan, seperti yang dijelaskan oleh R. Wayne Mondy pada tahun 2016. Menurut Maslach yang dikutip oleh Kartono pada tahun 2017, individu yang mengalami burnout dapat dikenali dari penurunan kinerja, keluhan fisik, kelelahan, dan gangguan kognitif dalam pekerjaan. Literatur terbaru mengenai kelelahan (burnout) menunjukkan bahwa kondisi ini akhirnya dapat memengaruhi hasil kerja seperti kinerja pekerjaan, perputaran, dan kepuasan aspek, seperti yang disampaikan oleh Kim et al. pada tahun 2017. Berdasarkan pemikiran tersebut, kami mengusulkan bahwa karyawan yang mengalami kejenuhan cenderung tidak mencapai kepuasan kerja.

Menurut Nurjayadi (2004), menurunkan produktivitas individu dapat disebabkan oleh sikap dan perilaku negatif yang muncul karena kurangnya motivasi. Hal ini dapat mengakibatkan berkurangnya kepuasan kerja, tekanan dari lingkungan eksternal dan internal, serta kelelahan emosional. Keadaan burnout ini dapat merugikan kinerja karyawan, seperti keengganan datang ke tempat kerja, kemarahan, perasaan bersalah, perasaan gagal, kehilangan fokus,

dan kesulitan dalam berpikir. Burnout yang dialami oleh seorang karyawan akan berdampak pada kinerja individu itu sendiri, khususnya dalam hal tingkat kinerja.

Tingkat kelelahan yang dialami pegawai sehingga menjadi penyebab ketidakpuasan kerja karyawan, yaitu kurangnya motivasi dan tingkat dukungan keluarga yang dialami karyawan. Keluarga dan pekerjaan merupakan dua tempat dimana seseorang menghabiskan banyak waktu, meskipun berbeda keduanya dapat saling mempengaruhi terhadap kondisi emosional seseorang. Keluarga dapat dikaitkan dengan perasaan sedih ataupun bahagia seseorang, karena keluarga merupakan tempat yang penting untuk memenuhi kebahagiaan dan harapan seseorang. Dalam sebuah keluarga tidak hanya tentang kebahagiaan dan harapan, tetapi terkadang dalam keluarga juga dapat menimbulkan masalah seperti menyimpangnya sifat yang ada dalam keluarga, kekerasan yang terjadi dalam keluarga, perbedaan pendapat, perdebatan mengenai keluarga, anak, liburan, maupun perdebatan lainnya. Dengan demikian dukungan keluarga dapat berpengaruh terhadap psikologi individu, dan dapat menyebabkan kurangnya motivasi terhadap pekerjaan, karena tingkat emosional yang dapat dibawa ke tempat kerja. Sehingga dukungan keluarga/perilaku keluarga juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dalam menjalankan kinerja yang baik dukungan keluarga berpengaruh positif karena dapat menimbulkan adanya perasaan, bahagia, rasa percaya diri, optimis, yakin terhadap diri sendiri. Akan tetapi jika pegawai tidak memiliki dukungan keluarga maka akan timbul perasaan marah, sedih, dan gelisah,



sehingga dapat mempengaruhi tingkat kelelahan pegawai. Dukungan keluarga dengan hasil sikap tersebut yang berpengaruh di tempat kerja seperti kinerja dan antarmuka mereka dengan tuntutan kerja, terutama adalah kelelahan.

Menurut teori konservasi sumber daya (COR) (Hobfoll, 2001), *burnout* mencerminkan berkurangnya sumber daya energik yang dihasilkan dari paparan kumulatif terhadap pekerjaan kronis dan tekanan hidup (Hobfoll et al., 2000; Melamed et al., 2006). Stresor kehidupan seperti menyeimbangkan keluarga dan pekerjaan adalah masalah kritis di antara karyawan, yang lebih rentan terhadap stres kerja dan rumah (Shanafelt et al., 2012). Jika Individu tidak memiliki dukungan keluarga, tekanan yang dialami karena perbedaan pendapat, sehingga dapat mempengaruhi kehidupan dilingkungan keluarga, seperti diucapkan dengan sinis, diabaikan dan dihilangkan dari acara keluarga, sering kali tidak terdengar atau tidak terlalu tertarik dengan pandangan mereka. (Gedam et al., 2018). Di India, karena jam kerja yang panjang karyawan terpaksa menghabiskan waktu yang singkat bersama keluarga. Menurut teori COR (Hobfoll, 2001), hal ini akan memicu ketakutan dan tekanan emosional karena kehilangan sumber daya berharga dari ikatan keluarga, yang dapat menguras tenaga dan mengakibatkan kelelahan. Menurut model W-HR (Ten Brummelhuis dan Bakker, 2012).

Pegawai yang mendapatkan dukungan kuat dari keluarga cenderung memiliki tingkat *burnout* emosional yang lebih rendah, dan sebaliknya. Dukungan keluarga diyakini mampu mengurangi tekanan dan tuntutan yang dirasakan oleh karyawan. Konsep ini sejalan dengan teori yang diajukan oleh

Cannon (Sarafino dan Smith, 2012), yang menggambarkan bahwa stres secara biologis dapat meningkatkan detak jantung. Secara psikososial, stres juga dapat memberikan dampak pada kognisi, emosi, dan perilaku sosial individu. Corrigan, dkk (1994) menyatakan bahwa dukungan sosial dari keluarga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat burnout.

Pegawai yang tidak didukung oleh keluarga mungkin terus memikirkan dan menderita atas hal tersebut saat mereka bekerja. Ini dapat menghabiskan sebagian besar sumber energi mereka, mengurangi motivasi dan kepuasan dalam pekerjaan (Hobfoll, 2002; Deng et al., 2018a, b; Lee-Peng et al., 2016). Kondisi ini dapat memicu kelelahan emosional, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi upaya pencapaian kinerja dan kepuasan kerja karyawan di sebuah perusahaan (Mangkuprawira, 2002: 193). Menurut Lages (2012) dan Yuliastini (2015), kelelahan emosional secara negatif memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Semakin tinggi tingkat kelelahan emosional, semakin rendah tingkat kepuasan kerja, dan sebaliknya, ketika tingkat kelelahan emosional rendah, kepuasan kerja cenderung meningkat.

Kelelahan kerja adalah salah satu masalah umum yang terjadi di fasilitas kesehatan, baik di balai pengobatan maupun rumah sakit, dimana sekitar 20-40% dari individu mengalami kelelahan kerja yang parah (Setyawati, 2010). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Departemen Kesehatan RI, sekitar 30-40% dari tenaga pelayanan kesehatan yang bekerja dalam jadwal operasional 8-24 jam per hari mengalami kelelahan, terutama karena pola kerja yang bergilir (Depkes RI, 2003). Banyak studi menunjukkan bahwa faktor-faktor individu

seperti usia, masa kerja, dan situasi keluarga memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat kelelahan kerja (Handayani et al., 2018). Keselamatan pasien menjadi prioritas utama dalam layanan kesehatan yang disediakan oleh rumah sakit. Kinerja yang optimal dari tenaga kerja dapat membentuk citra positif bagi organisasi pelayanan kesehatan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepercayaan dan kepuasan pasien terhadap pelayanan yang diberikan oleh rumah sakit tersebut (Kotler, 2003).

Berdasarkan UU No. 44 Tahun 2009, Rumah Sakit bertanggung jawab memberikan layanan kesehatan komprehensif kepada individu, termasuk pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai standar yang ditetapkan. Mereka juga bertugas untuk menjaga dan meningkatkan kesehatan individu secara keseluruhan, termasuk penyediaan obat berkualitas dan akses ke layanan klinik yang terjangkau bagi semua orang. Hal ini akan berdampak pada kepuasan pasien. Untuk memastikan layanan farmasi berjalan lancar, Rumah Sakit membutuhkan SDM yang berkualitas dan berpotensi, disesuaikan dengan kebutuhan dan tingkat layanan yang disediakan. Instalasi Farmasi adalah bagian penting dari pelayanan medis yang mendukung kelancaran layanan kepada pasien.

Rumah Sakit Islam (RSI) Unisma Malang adalah rumah sakit tipe C dengan kapasitas sebanyak 117 tempat tidur dan telah memperoleh akreditasi paripurna SNARS 2019. Jumlah pegawai farmasi di RSI Unisma Malang adalah sebanyak 58 orang. Farmasi di RSI Unisma memberikan pelayanan kepada pasien rawat inap dan rawat jalan. Terdapat dua loket: satu untuk masyarakat

umum dan yang lain untuk peserta asuransi, termasuk BPJS dan asuransi lainnya. Layanan farmasi ini tersedia selama 24 jam dengan tiga shift kerja.

Banyaknya layanan yang disediakan oleh RSI Unisma Malang menyebabkan jumlah pasien yang datang untuk berobat ke rumah sakit itu sangat besar setiap harinya. Dapat diketahui berdasarkan data yang ada, perkembangan jumlah kunjungan pasien RSI Unisma, ada peningkatan maupun penurunan jumlah pasien. Berikut adalah tabel perkembangan jumlah kunjungan pasien di Rumah Sakit Islam (RSI) Unisma Malang berdasar penjamin layanan pasien pada periode September-Desember 2023 :

**Tabel 1. 1 Jumlah Kunjungan Pasien**

No	Pasien Penjamin BJS	Sept	Okt	Nov	Des
1	Rawat Jalan	5614	5879	5874	5734
2	Rawat Inap	528	486	454	490
<b>Jumlah</b>		<b>6142</b>	<b>6365</b>	<b>6328</b>	<b>6224</b>
No	Pasien Penjamin Asuransi Swasta	Sept	Okt	Nov	Des
1	Rawat Jalan	247	237	179	221
2	Rawat Inap	20	18	12	14
<b>Jumlah</b>		<b>267</b>	<b>255</b>	<b>191</b>	<b>235</b>
No	Pasien Penjamin Umum	Sept	Okt	Nov	Des
1	Rawat Jalan	3005	2911	2811	2822
2	Rawat Inap	87	71	72	107
<b>Jumlah</b>		<b>3092</b>	<b>2982</b>	<b>2883</b>	<b>2929</b>

*Sumber: Bagian Rekam Medis Rumah Sakit Islam Unisma Malang*

Setiap bulannya, RSI Unisma Malang menerima lebih dari 8.000 kunjungan pasien. Dengan jumlah pasien yang tinggi seperti itu, rumah sakit membutuhkan staf farmasi yang dapat bekerja secara optimal untuk meningkatkan produktivitas. Mereka harus menunjukkan tanggung jawab tinggi dalam memberikan layanan resep obat kepada pasien. Staf farmasi melayani sekitar 260 pasien setiap hari, sesuai dengan kapasitas tempat tidur yang tersedia. Namun, beban kerja yang signifikan ini bisa menyebabkan kelelahan kerja, terutama dengan sistem kerja tiga shift yang diterapkan. Kelelahan ini dapat memengaruhi kinerja staf dan menyebabkan sikap sinis terhadap rekan kerja dan pasien. Hal ini berpotensi menurunkan produktivitas secara keseluruhan. (Oktafia dan Shinta, tanpa tahun).

Dengan jumlah pasien yang setiap harinya meningkat maka penanganan resep obat akan semakin meningkat. Petugas farmasi di RSI Unisma Malang sering kali merasa kesulitan karena jumlah pasien yang terus meningkat, sehingga pelayanan untuk memberikan obat memakan waktu lebih lama karena tingginya beban kerja yang mereka alami. Akibat peningkatan jumlah pasien yang terjadi setiap hari, pegawai farmasi RSI Unisma Malang semakin merasa lelah dan jenuh. Produktivitas rumah sakit akan meningkat jika kinerja karyawan meningkat, salah satu cara meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memaksimalkan Modal Psikologi (*Psychological Capital*) serta meminimalisirkan kelelahan (*Burnout*) dan memberikan beban kerja sesuai dengan kapasitas kemampuan karyawan di dalam perusahaan (Karina and Ui 2012b). Dengan adanya beban kerja/tekanan kerja yang tinggi apabila

dukungan keluarga tidak maksimal maka *Burnout* yang dialami pegawai juga akan lebih meningkat. Sebaliknya, jika pegawai memiliki dukungan keluarga yang maksimal maka kondisi psikologi individu dan tingkat kelelahan (*Burnout*) akan berkurang, sehingga dapat meningkatkan kinerja/kepuasan kerja pegawai.

Dengan demikian penulis ingin melakukan penelitian bahwa dukungan keluarga, dapat memperkuat peran *Psychological Capital* terhadap kinerja pegawai, dan dukungan keluarga dapat memperlemah *burnout* sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Penulis berpendapat bahwa pegawai yang memiliki dukungan keluarga dapat mengurangi *burnout* sehingga dapat meningkatkan *Psychological Capital* setiap individu, dan pegawai dapat memiliki kinerja dan tingkat kepuasan yang tinggi. Dalam penelitian ini penulis membantu dalam memahami bagaimana peran *Psychologi Capital* dan *burnout* terhadap kinerja pegawai dengan dukungan keluarga sebagai variabel moderator. Studi ini berkontribusi pada literatur stres yang lebih baik dan pengembangan untuk mengatasi tekanan psikologi individu, berlawanan dengan literatur yang lebih besar yang berfokus pada tingkat kelelahan individu.

## **1.2. Rumusan Masalah**

1. Apakah *Psychological Capital* berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah *burnout* berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah dukungan keluarga memoderasi pengaruh *Psychological Capital* terhadap kinerja pegawai?

4. Apakah dukungan keluarga memoderasi pengaruh *burnout* terhadap kinerja pegawai?

### 1.3. Tujuan

1. Untuk menguji dan menganalisis *Psychological Capital* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk menguji dan menganalisis *burnout* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk menguji dan menganalisis dukungan keluarga memoderasi pengaruh *Psychological Capital* terhadap kinerja pegawai.
4. Untuk menguji dan menganalisis dukungan keluarga memoderasi pengaruh *burnout* terhadap kinerja pegawai.

### 1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis
  - Sumbangsi pemikiran terkait literasi dukungan keluarga, *Psychological Capital*, *burnout*, dan kinerja pegawai.
  - Refrensi teoristik untuk Rumah Sakit dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.
  - Referensi bagi penelitian selanjutnya terkait dukungan keluarga, *Psychological Capital*, *burnout*, dan kinerja pegawai.
2. Manfaat Praktis
  - a. Bagi Peneliti

Peneliti dapat memperoleh pengalaman dan pengetahuan baru yang dapat memperluas pandangan mereka tentang ilmu yang telah dipelajari sebelumnya. Mereka juga dapat membandingkan dan menerapkan teori dan

pengetahuan yang telah mereka pelajari dalam situasi dunia nyata di tempat kerja.

b. Bagi Rumah Sakit

Penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi rumah sakit, membantu mereka dalam mempertimbangkan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka.

c. Fakultas ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Informasi ini dapat digunakan sebagai referensi untuk pengembangan kegiatan ilmiah, serta sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya yang tertarik dalam mengeksplorasi kasus serupa.



## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Hasil Penelitian Terdahulu**

Hasil yang ditemukan dari studi sebelumnya yang memiliki kesamaan tema dan memiliki hubungan dengan variabel *Psychological Capital* (X1), *Burnout* (X2), Dukungan keluarga (Z), dan Kinerja Pegawai (Y). Adapun penelitian terdahulu antara lain.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Yusuf Andi, Hadi Sunaryo, M. Khoirul Anwarudin (2020), Studi berjudul "Pengaruh Dukungan Sosial, Self-Esteem, dan Self-Efficacy Terhadap Burnout Mahasiswa (Studi Kasus Pada Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Malang)" menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki dampak negatif terhadap tingkat burnout mahasiswa. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Santi Yopie, Chrislin (2022) dalam studi yang berjudul "Analisis Pengaruh Keterlibatan Keluarga terhadap Kinerja Perusahaan di Indonesia" menyimpulkan bahwa kehadiran keluarga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Kevin Jonathan (2020) dengan judul "Pengaruh Psychological Capital dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Work Engagement pada Karyawan Kantor Pusat PT BG", Temuannya menunjukkan bahwa keberadaan psychological capital secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan melalui keterlibatan dalam pekerjaan di PT BG. Meskipun demikian, tidak terdapat dampak signifikan dari psychological capital terhadap kinerja karyawan melalui keterlibatan dalam

pekerjaan di PT BG. Selain itu, di PT BG, kepuasan kerja memiliki dampak yang penting terhadap kinerja karyawan melalui tingkat keterlibatan dalam pekerjaan, meskipun tidak ada dampak yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui tingkat keterlibatan dalam pekerjaan.

Berikut hasil penelitian terdahulu yang disajikan dalam bentuk tabel, yaitu :

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

No.	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel dan Indikator	Metode/Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Dukungan Sosial, Self-Esteem Dan Self-Efficacy Terhadap Burnout Mahasiswa (Studi Kasus Pada Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Malang), Yusuf Andi, Hadi Sunaryo, M. Khoirul Anwarudin (2020)	1. X1 : dukungan sosial 2. X2 : Self-Esteem 3. X3 : Self-Efficacy 4. Y : Burnout	1. Metode Kuantitatif 2. Analisis data dengan SPSS	1. dukungan sosial, self-esteem, self-efficacy berpengaruh secara simultan terhadap burnout. 2. dukungan sosial berpengaruh secara negatif terhadap burnout mahasiswa. 3. self-esteem berpengaruh secara positif terhadap burnout mahasiswa. 4. self-efficacy berpengaruh secara negatif terhadap burnout mahasiswa.
2	Pengaruh Psychological Capital Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Work Engagement Pada Karyawan Kantor Pusat Pt Bg, Kevin Jonathan (2020)	X1 : Psychological Capital X2 : Kepuasan kerja Y : Kinerja karyawan Z (Mediasi) : Work Engagement	1. Metode kuantitatif 2. Analisis data dengan SPSS Quota Sampling	1. Ada pengaruh yang signifikan antara psychological capital terhadap kinerja karyawan melalui work engagement PT BG. 2. Tidak ada pengaruh yang signifikan antara psychological capital terhadap kinerja karyawan melalui work engagement PT BG.

				<p>3. Ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui work engagement PT BG.</p> <p>4. Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui work engagement PT BG.</p>
3	<p>Modal Psikologis, Konflik Peran Ganda, Dukungan Keluarga Terhadap Keseimbangan</p> <p>Kehidupan Kerja Pada Pegawai Wanita Di</p> <p>Kantor Pemerintah Kota Bekasi, Novita Dian Iva Prestiana, Rony Setiawan (2021)</p>	<p>X1 : Modal Psikologis</p> <p>X2 : Konflik peran ganda</p> <p>X3 : Dukungan Keluarga</p> <p>Y : Keseimbangan Kehidupan kerja</p>	<p>1. Metode Kuantitatif</p> <p>2. cluster random sampling</p> <p>3. uji korelasi dan uji regresi</p>	<p>1. Terdapat hubungan signifikan positif antara efikasi diri dengan keseimbangan kehidupan kerja</p> <p>2. Terdapat hubungan signifikan positif antara optimisme dengan keseimbangan kehidupan kerja</p> <p>3. Terdapat hubungan signifikan negative antara konflik peran ganda dengan keseimbangan kehidupan kerja.</p>
4	<p>Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Muskadi Sembiring, Jufrizen, Hasrudy Tanjung. (2021)</p>	<p>X1 : Motivasi</p> <p>X2 : Kemampuan kerja</p> <p>Y : Kinerja pegawai</p> <p>Z (Mediasi) : Kepuasan kerja</p>	<p>1. Metode kuantitatif</p> <p>2. Pengambilan Menggunakan angket.</p> <p>3. Menggunakan PLS-SEM.</p>	<p>1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai</p> <p>2. kemampuan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai,</p> <p>3. motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan</p>

				<p>terhadap kinerja pegawai,</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4. kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai,</li> <li>5. kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> </ol>
5	<p>Analisis Pengaruh Keterlibatan Keluarga terhadap Kinerja Perusahaan di Indonesia, Santi Yopie, Chrislin (2022).</p>	<p>X1 : Keterlibatan keluarga</p> <p>Y : Kinerja</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Metode kuantitatif</li> <li>2. menggunakan jenis data time series dan cross-sectional</li> <li>3. SMART PLS</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kehadiran Keluarga Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Perusahaan.</li> <li>2. Pemegang Saham Non-keluarga Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Perusahaan.</li> <li>3. Presiden Direktur Profesional Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Perusahaan.</li> <li>4. Perusahaan yang dikelola Pendiri Berpengaruh Negatif terhadap Kinerja Perusahaan.</li> </ol>
6	<p>Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Semangat Kerja Karyawan Pada Staf BPBD Kota Surabaya, Qiro'na Bariidatul Maulidah, Nugroho Mardi Wibowo, Yuyun Widiastuti (2022)</p>	<p>X1: Burnout</p> <p>Y: Kinerja Karyawan</p> <p>Z (Mediasi) : Semangat Kerja pegawai</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Metode kuantitatif</li> <li>2. Teknik total sampling</li> <li>3. Analisis jalur dan uji sobel.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. burnout tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>2. semangat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>3. burnout memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja</li> <li>4. burnout berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja</li> </ol>

				sebagai variable intervening.
7	Burnout Perawat Rumah Sakit di masa pandemi COVID 19 Ditinjau dari Beban Kerja dan Dukungan Keluarga, Rika Damayanti, Rahmad Purnama, Nur Izam Zamzami, Hamid Mukhlis (2022)	X1 : Dukungan Keluarga X2 : Beban Kerja Y : Burnout	1. Metode Kuantitatif 2. Teknik Purposive Random Sampling 3. Menggunakan SPSS Analisis regresi berganda	1. Dukungan Keluarga dan beban kerja sama-sama mempengaruhi burnout 2. Dukungan keluarga mempengaruhi burnout 3. beban kerja mempengaruhi burnout 4. dukungan keluarga memperoleh hasil yang signifikan terhadap burnout 5. beban kerja memperoleh hasil yang signifikan terhadap Burnout

Penelitian ini membedakan dirinya dari penelitian sebelumnya dengan mengeksplorasi aspek analisis keislaman dari variabel-variabel yang digunakan. Selain itu, penelitian ini juga memilih subjek baru, yaitu pegawai Farmasi Rumah Sakit Islam UNISMA (Malang), yang belum pernah menjadi fokus penelitian sebelumnya. Meskipun demikian, penelitian ini tetap menggunakan variabel moderator dan alat analisis data Smart-PLS yang telah terbukti efektif dalam penelitian sebelumnya. Melalui perbandingan antara perbedaan dan persamaan tersebut, penulis merasa tertarik untuk menyelidiki topik ini sekali lagi, dengan harapan bahwa penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang signifikan dan memperkuat temuan yang telah ada sebelumnya.

**Tabel 2. 2 Orsinalitas Penelitian**

No	Nama	Judul Penelitian	Orisinalitas Penelitian
1	Ony Lailatur	Peran <i>Psychological Capital</i> Dan <i>Burnout</i> Terhadap	- Penelitian menggunakan

	Rosyida	kinerja pegawai, Dengan Dukungan Keluarga Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pegawai Farmasi RSI UNISMA)	analisis kajian keislaman - Objek penelitian pada Pegawai Farmasi RSI UNISMA - Analisis data menggunakan Smart-PLS 3
--	---------	--	--

## 2.2 Kajian Teoritis

### 2.2.1 Kinerja

Robbin (2016:260) menjelaskan bahwa kinerja merujuk pada prestasi yang diperoleh oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya, yang dinilai sesuai dengan standar yang berlaku untuk posisi tersebut (Nur Aziz and Dewanto 2022). Menurut pandangan Pratama et al. (2021), kinerja merupakan hasil evaluasi dan pengukuran atas kinerja seseorang dalam jangka waktu tertentu, sesuai dengan parameter dan persetujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Pendapat Anwar Prabu (2013) mengartikan kinerja sebagai pencapaian hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja mencerminkan kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas sesuai dengan harapan dan peran yang diberikan kepadanya (Moorman & Miner, 1997).

Edison dan rekan-rekannya (2018) menyajikan 11 tolok ukur kinerja yang mencakup: fokus terhadap pencapaian sasaran, penetapan sasaran yang menantang namun realistis, standar kualitas yang sesuai, keterlibatan anggota dalam menjaga kualitas, prosedur yang jelas untuk mencapai kualitas, kepuasan pelanggan (baik internal maupun eksternal) terhadap hasil kualitas, penyelesaian pekerjaan sesuai waktu, kepuasan pelanggan terhadap waktu penyelesaian, komitmen anggota

terhadap kepentingan waktu, pelaksanaan yang benar, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan.

Kinerja bisa diinterpretasikan sebagai hasil dari pekerjaan yang dilakukan, sedangkan kepuasan kerja merujuk pada perasaan subjektif yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan mereka. Locke (1969) mengartikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosi yang menyenangkan atau perasaan positif yang muncul dari penilaian individu terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja mereka. Dia juga menggambarkan kepuasan kerja sebagai hasil dari persepsi karyawan terhadap sejauh mana pekerjaan mereka memenuhi kebutuhan yang dianggap penting. Orang yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki sikap positif terhadap pekerjaan tersebut, sementara yang merasa tidak puas cenderung memiliki sikap negatif.

Dari paparan diatas inilah maka bisa dipahami bersama bahwa untuk mengkaji tentang kinerja pegawai Oleh karena itu, perlu juga dievaluasi faktor-faktor apa yang berkontribusi pada hal tersebut. Selain itu dalam mengkaji terkait kinerja pun perlu memahami teori-teori yang berkaitan dengan fokus yang akan dikaji sehingga penelitian dan pembahasan tentang masalah ini bisa lebih jauh dan komprehensif.

Dari definisi kinerja diatas, maka kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang bisa dikatakan sebagai Kepuasan hidup manusia untuk memenuhi kesejahteraan hidupnya, yang telah terjamin dalam agama Islam. Istilah "Islam" berasal dari kata "aslama" dan "silm", yang memiliki arti selamat, sejahtera, aman, dan damai. Konsep ini mengandung makna bahwa bagi individu yang ingin

mencapai kehidupan yang aman, sejahtera, dan damai (silm), mereka harus menyerahkan diri mereka sepenuhnya kepada Tuhan (aslama). (Gustiana 2018). Jaminan kesejahteraan manusia dalam Ayat 97 dari surat an-Nahl dalam al-Quran menyiratkan bahwa.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

*Artinya “Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”(QS. An-Nahl: 97)*

Makna "kehidupan yang baik" menurut tafsir Al-Misbah adalah bahwa Allah akan memberikan manusia kehidupan yang baik di dunia. Ini ditandai dengan kebebasan dari penderitaan, kedamaian, kerelaan, kesabaran dalam menghadapi cobaan, dan rasa syukur atas nikmat-nikmat Allah. Dalam tafsir ini, disampaikan bahwa bagi seorang muslim yang berbuat baik, hidupnya tidak akan dipenuhi dengan kesengsaraan. Mereka akan merasa lega, rela, dan sabar dalam menghadapi tantangan hidup serta menghargai nikmat-nikmat Allah. Ini menekankan bahwa iman dan amal yang baik akan membawa kepuasan, kebahagiaan, dan kesejahteraan dalam hidup seorang muslim, mencirikan kesediaan untuk menerima apa yang telah Allah tentukan.

### **2.2.2 Psychological Capital (Modal Psikologi)**

Modal Psikologis, seperti yang dijelaskan oleh Luthans et al. (2007), adalah kondisi positif dari pertumbuhan psikologis individu. Ini mencakup



keyakinan diri untuk menyelesaikan tugas-tugas sulit (*Self-efficacy*), sikap optimis terhadap masa kini dan masa depan, kemampuan untuk bertahan dan beradaptasi dalam mencapai tujuan (*hope*), serta ketahanan untuk mengatasi masalah dan kesulitan (*resiliency*) demi mencapai kesuksesan. Sementara itu, modal psikososial, menurut Suryanto (2010), adalah modal yang timbul dari karakteristik personal dan kemampuan yang diperlukan dalam berinteraksi dengan lingkungan sosial.

Penelitian yang dilakukan oleh Roberts et al. (2011) menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang tinggi dan tingkat modal psikologis yang rendah cenderung berkaitan dengan tingkat perilaku ketidaksopanan yang lebih tinggi di lingkungan kerja. Orang yang merasa terlalu banyak bekerja atau merasa tertekan dapat menanggapi stres dengan menunjukkan perilaku kasar dan tidak sopan terhadap rekan kerja mereka. Selain itu, individu dengan modal psikologis yang rendah cenderung mengalami kelelahan yang tinggi. Namun, mereka yang memiliki modal psikologis yang rendah dapat memperkuatnya melalui dukungan keluarga yang mereka terima.

Dalam penjelasan diatas, salah satu modal psikologi yaitu *hope* (Harapan). Dimana dalam prespektif islam harapan akan selalu ada bagi orang yang percaya diri, dengan cara menghadapi Setiap rintangan yang dihadapi dalam kehidupan, dengan tekad untuk mencari keridhaan Allah, dianjurkan untuk berusaha sebaik mungkin sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, sambil berdoa. Karena dalam Islam, keputusan memiliki konsekuensi yang jelas sesuai dengan yang terdapat dalam Al-Quran, yang menandakan bahwa Keputusan tidaklah menjadi ciri

khas orang yang beriman, sebagaimana yang diuraikan dalam Al-Quran Surah Yusuf ayat 87:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ اٰمَنُوْا فَتَحَسَّسُوْا مِنْ يُۤوسُفَ وَاٰخِيْهِ وَاَلَا تٰتٰىسُوْا مِنْ رُّوْحِ اللّٰهِ اِنَّهٗ لَا يٰۤاَيُّسُ مِنْ  
رُّوْحِ اللّٰهِ اِلَّا الْقَوْمُ الْكٰفِرُوْنَ

*Artinya: "Hai anak-anakku, pergilah kamu, maka carilah berita tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah, melainkan kaum yang kafir".*

Menurut penafsiran dari Markaz Tadabbur di bawah bimbingan Syaikh Prof. Dr. Umar bin Abdullah al-Muqbil, seorang profesor di fakultas syaria'ah Universitas Qashim di Arab Saudi, mereka menggambarkan bagaimana sikap pesimisme, yang sering dimanfaatkan oleh orang-orang munafik untuk menghancurkan semangat orang-orang yang beriman, dapat dihadapi dengan memperkuat keyakinan dan tawakal kepada Allah. Mereka juga mengajarkan bahwa Allah, yang mampu menciptakan air susu yang bersih dari dalam perut, juga mampu memberikan pertolongan-Nya dari segala sumber kesulitan dan kerusakan. Sikap optimis yang positif, yang diperoleh melalui tekad yang mantap, kepercayaan kepada Allah, dan usaha sungguh-sungguh, adalah yang diharapkan. Nasihat ini menggambarkan jalan keluar bagi mereka yang ingin mempertahankan sikap optimis. Sebagai muslim, kita dianjurkan untuk memiliki modal psikologi berupa kepercayaan diri, harapan, optimisme, dan ketabahan, sehingga kita dapat selalu berjalan dalam ridha Allah dan termasuk dalam golongan orang-orang yang beriman.

### 2.2.3 *Burnout (kelelahan)*

*Burnout* adalah sebuah fenomena multifaset yang menggambarkan konsekuensi dari stres dan kecemasan yang intens atau kronis yang dialami oleh orang yang bekerja di "profesi penyembuhan" (Freudenberger, 1974). Cita-cita tinggi dan kebutuhan untuk berulang kali mengorbankan diri untuk membantu orang lain menempatkan mereka pada risiko kelelahan emosional dan fisik yang disebabkan oleh pekerjaan.

(Maslach, 2000) menggambarkan *burnout* sebagai *syndrom stress* yang serius, yang mewakili keadaan sakit terkait pekerjaan yang ditandai dengan gejala kelelahan, sinisme, dan berkurangnya kemandirian profesional. Berdasarkan teori *Conservation of Resources* (COR) Hobfoll, Melamed et al. (2006) menyatakan bahwa karakteristik konstruk *burnout* yang dominan adalah kelelahan emosional, kelelahan fisik dan kelelahan kognitif.

Menurut teori COR, *burnout* mencerminkan berkurangnya sumber daya energi yang dihasilkan dari paparan kumulatif pekerjaan kronis dan tekanan hidup (Melamed et al., 2006). Berdasarkan Shirom, definisi Melamed tentang *burnout*, para peneliti telah menunjukkan bahwa *burnout* berdampak pada hasil kesehatan fisik dan mental (Melamed et al., 2006; Shirom et al., 2005). Kelelahan akan berpengaruh terhadap kinerja/kepuasan kerja karyawan.

Kinerja/Kepuasan kerja karyawan merupakan pekerjaan untuk mencari rezki dalam menjalani hidup didunia, hal tersebut bisa dikaitkan dalam prespektif islam yang telah dijelaskan dalam QS Al-Ankabut ayat 62, yakni :

اللَّهُ يَبْسُطُ الرِّزْقَ لِمَنْ يَشَاءُ مِنْ عِبَادِهِ وَيَقْدِرُ لَهُ إِنَّ اللَّهَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ

*Artinya : “Allah melapangkan rezeki kepada orang yang Dia kehendaki di antara hamba-hamba-Nya dan Dia (pula) yang membatasi baginya. Sungguh, Allah Maha Mengetahui terhadap segala sesuatu.”*

Menurut penjelasan dalam Tafsir Al-Wajiz karya Syaikh Prof. Dr. Wahbah az-Zuhaili, yang merupakan seorang pakar fiqih dan tafsir dari Suriah, Allah memberikan rezeki kepada hamba-Nya sesuai dengan kehendak-Nya sebagai ujian. Bagi beberapa orang, Allah mempersempit rezeki mereka sebagai bentuk cobaan. Allah, dengan pengetahuan-Nya yang luas, memberikan dan menahan rezeki sesuai dengan hikmah dan kepentingan yang maha tinggi. Salah satu bentuk ujian tersebut adalah ketika karyawan mengalami kelelahan dan stres yang mungkin memengaruhi kinerja mereka. Namun, di balik tantangan yang dihadapi, Allah tetap memberikan kelapangan rezeki kepada mereka karena kebijaksanaan-Nya yang maha tahu.

#### **2.2.4 Dukungan Keluarga**

Dalam (Setiabudi 2019). Dukungan keluarga merujuk pada sikap, tindakan, dan penerimaan yang diberikan oleh anggota keluarga terhadap satu sama lain. Menurut Friedman (1998), anggota keluarga dianggap sebagai bagian penting dari lingkungan keluarga dan siap memberikan dukungan saat dibutuhkan. Soetjiningsih (1995) menekankan bahwa keluarga diharapkan mampu memfasilitasi proses perkembangan cinta dan kasih sayang di antara anggota keluarga, kerabat, dan antargenerasi, yang menjadi dasar bagi keluarga yang harmonis. Kehidupan keluarga yang penuh dengan kasih sayang dianggap sebagai

indikator kebahagiaan rumah tangga. Dalam konteks ini, semua anggota keluarga diminta untuk bertanggung jawab, saling berkorban, memberikan bantuan, bersikap jujur, membangun kepercayaan, memperkuat pemahaman, dan menjaga kedamaian di dalam rumah tangga.

Periera, Mashabi, dan Muhariati (2017) menekankan bahwa keluarga memberikan bantuan dalam bentuk dukungan emosional, penyediaan informasi yang berguna, pemberian apresiasi, serta dukungan finansial atau instrumental. Melalui variasi dukungan ini, anggota keluarga merasa didukung dan peduli satu sama lain. Studi yang dilakukan oleh Periera dkk. (2017) menunjukkan bahwa dukungan dari keluarga memiliki dampak signifikan terhadap tingkat motivasi individu dalam menjalankan aktivitas pekerjaan.

Dalam dukungan keluarga yang dapat mempengaruhi atas niatnya karyawan dalam bekerja, maka dalam perspektif islam dukungan keluarga merupakan peran yang penting bagi kondisi psikologi setiap individu, Sebagai pilar utama dalam pendidikan dan pengajaran Islam, keluarga juga memiliki peran yang signifikan dalam membentuk kepribadian seorang muslim. Dalam Al-Qur'an, tepatnya dalam surat At Tahrim ayat 6, telah dijelaskan :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا قُوا أَنْفُسَكُمْ وَأَهْلِيكُمْ نَارًا وَقُودُهَا النَّاسُ وَالْحِجَارَةُ عَلَيْهَا مَلَائِكَةٌ غِلَاظٌ شِدَادٌ لَا يَعْصُونَ اللَّهَ مَا أَمَرَهُمْ وَيَفْعَلُونَ مَا يُؤْمَرُونَ

*Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, peliharalah dirimu dan keluargamu dari api neraka yang bahan bakarnya adalah manusia dan batu; penjaganya malaikat-malaikat yang kasar, keras, dan tidak mendurhakai Allah*

*terhadap apa yang diperintahkan-Nya kepada mereka dan selalu mengerjakan apa yang diperintahkan.”*

Para penganut agama Islam diajak untuk memahami pentingnya iman kepada Allah dan Rasul-Nya, serta mengamalkan perintah-perintah-Nya dan menjauhi larangan-larangan-Nya. Syaikh Muhammad bin Shalih asy-Syawi menegaskan bahwa menjaga diri dan keluarga dari murka dan kebencian Allah melalui pelaksanaan perintah-Nya dan menjauhi larangan-Nya adalah suatu kewajiban. Dia juga menyoroti bahwa konsekuensi bagi orang yang melanggar perintah Allah adalah masuk neraka. Dalam konteks ini, dukungan keluarga dalam melakukan perbuatan baik sesuai ajaran Islam merupakan bagian dari iman, karena hal tersebut termasuk dalam menjaga diri dan keluarga. Tanggung jawab mencari rezeki yang halal juga dipandang sebagai bentuk jihad di jalan Allah.

## **2.3 Hubungan Antar Variabel**

### **2.3.1 Hubungan Antara Variabel *Psychological Capital* (Modal Psikologi) dan kinerja pegawai**

Modal Psikologis (*Psychological Capital*) didefinisikan sebagai keadaan positif dalam perkembangan psikologis individu yang meliputi empat dimensi: (1) Kepercayaan Diri (*Self-efficacy*), (2) Optimisme (*Optimism*), (3) Harapan (*Hope*), dan (4) Ketahanan (*Resiliency*) (F Luthans 2007). Menurut Çavuş dan Gökçen (2015), modal psikologis dapat meningkatkan kondisi psikologis positif pada setiap individu, karena secara umum modal psikologis memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini juga didukung oleh Skaalvik EM dan Skaalvik S (2010), yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara modal

psikologis dan kepuasan kerja. Efikasi diri, sebagai salah satu komponen dasar dari modal psikologis, sangat berguna dan penting.

Apabila karyawan memiliki Modal Psikologi yang tinggi dan kondisi psikologis yang positif, mereka akan cenderung mengalami tingkat stres dan kelelahan yang rendah. Sebaliknya, tingkat Modal Psikologi yang rendah dapat menyebabkan stres dan kelelahan yang lebih tinggi. Karyawan dengan tingkat kelelahan yang rendah biasanya akan memiliki performa kerja yang baik, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja mereka. Oleh karena itu, karyawan dengan Modal Psikologi yang tinggi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

### **2.3.2 Hubungan Antara Variabel *burnout* (kelelahan) dan kinerja pegawai**

Setiap pekerja di tempat kerja dapat mengalami kelelahan. Tingginya jumlah pekerjaan yang memerlukan mereka untuk bekerja secara intens dapat menghasilkan rasa kelelahan. Kelelahan kerja sering kali berkaitan dengan pekerjaan yang membutuhkan kolaborasi antar pekerja dalam situasi yang stres dan penuh tekanan (R.Wayne Mondy, 2016). Berdasarkan Kartono yang mengutip Maslach, individu yang mengalami burnout cenderung mengalami penurunan dalam kepuasan kerja, keluhan fisik, kelelahan, serta gangguan kognitif dalam menjalankan pekerjaannya (Kartono, 2017).

Dalam sumber lain, kepuasan kerja digambarkan sebagai keadaan emosional yang positif yang muncul dari penilaian seseorang terhadap pekerjaannya serta reaksi afektif dan sikapnya terhadap pekerjaan tersebut. Literatur terkini tentang burnout menunjukkan bahwa burnout pada akhirnya

dapat memengaruhi hasil kerja seperti kinerja pekerjaan, perputaran, dan kepuasan aspek (Kim et al., 2017). Berdasarkan anggapan di atas, kami mengusulkan bahwa karyawan yang mengalami kelelahan cenderung tidak mengalami kepuasan kerja. Menurut (Deng et al., 2018 & Lee-Peng et al., 2016) di mana Sebagian besar sumber energi yang habis menyebabkan penurunan motivasi dan kepuasan dalam pekerjaan. Situasi ini dapat memicu kelelahan emosional, yang berdampak pada usaha mencapai kinerja optimal dan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan atau lembaga (Mangkuprawira, 2002: 193). Menurut penelitian Lages (2012) dan Yulastini (2015), kelelahan emosional memiliki dampak negatif terhadap kepuasan kerja; semakin tinggi tingkat kelelahan emosional, semakin rendah kepuasan kerja, dan sebaliknya, semakin rendah tingkat kelelahan emosional, semakin tinggi kepuasan kerja.

### **2.3.3 Hubungan Variabel *Psychological Capital* dan kinerja pegawai, dengan dukungan keluarga sebagai variabel moderasi.**

(Pangastiti and Rahardjo 2011) Stres dari segi psikososial dapat menyebabkan dampak kognitif, emosional, dan perilaku sosial. Menurut Setiadi (2008) dan Tamher & Noorkasiani (2009), kehadiran dukungan dari keluarga dapat meningkatkan rasa percaya diri pegawai dan motivasi mereka dalam menghadapi tantangan, yang berujung pada pengaruh terhadap aktivitas kerja dan tingkat kepuasan kerja.. Menurut (Rifa'i, 2019) Menurut Amin dan rekan (2023), kehadiran dukungan dari keluarga bukan hanya memberikan kekuatan pada individu, tetapi juga memperkuat hubungan dalam keluarga, meningkatkan penghargaan terhadap diri sendiri, dan berpotensi menjadi strategi kunci dalam



menghadapi tantangan sehari-hari bagi keluarga secara keseluruhan, terutama dalam menghadapi tekanan di lingkungan sekitar. Penelitian yang dilakukan oleh Tiyani (2019) menunjukkan bahwa dukungan keluarga berpengaruh pada tingkat kebahagiaan karyawan di tempat kerja, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja mereka. Temuan serupa juga terungkap dalam penelitian oleh Hasanah (2019) dan Dewi (2019), yang menemukan bahwa dukungan keluarga memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja para karyawan.

Karyawan yang memiliki dukungan keluarga dapat memperkuat tingkat *Psychologi Capital* (Modal psikologi) mereka, sehingga dapat mempengaruhi tingkat kinerja menjadi tinggi. Maka berdasar pada paparan fenomena diatas bisa disimpulkan terdapat hubungan berupa efek tidak langsung antara tiga variabel tersebut.

#### **2.3.4 Hubungan Variabel *burnout* dan kinerja pegawai, dengan dukungan keluarga sebagai variabel moderasi.**

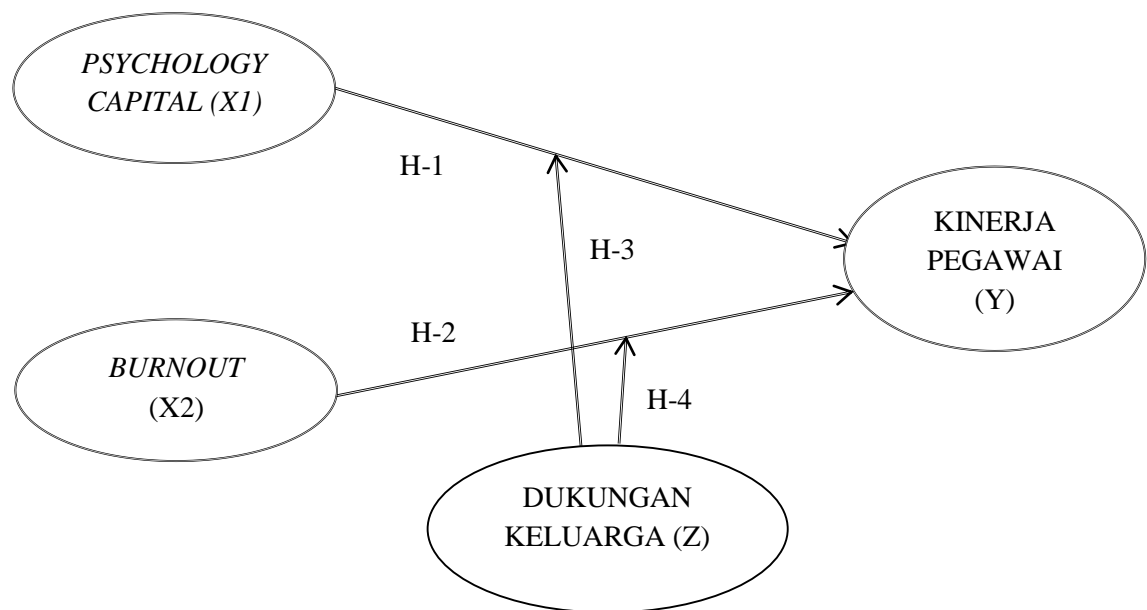
Pegawai yang didukung oleh keluarga yang kuat cenderung memiliki tingkat kejenuhan atau kelelahan emosional yang lebih rendah, sementara sebaliknya, kurangnya dukungan keluarga dapat meningkatkan tekanan dan tuntutan yang dirasakan oleh karyawan. Hal ini sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Cannon (Sarafino dan Smith, 2012), yang menyatakan bahwa dukungan keluarga diharapkan dapat mengurangi tekanan yang dirasakan oleh individu. Fenomena ini juga terkait dengan penelitian yang dilakukan oleh Kanner dkk. (Rita Andarika, 2004), yang menunjukkan bahwa stres biologis dapat

meningkatkan detak jantung seseorang. Rita Andarika juga menemukan bahwa ada hubungan langsung antara dukungan sosial dan burnout, di mana semakin besar dukungan sosial yang diberikan oleh keluarga, semakin rendah tingkat burnoutnya. Corrigan dan koleganya (1994) menegaskan bahwa dukungan sosial dari keluarga merupakan faktor krusial yang mempengaruhi burnout, dan menerima dukungan sosial dari keluarga dapat mengurangi risiko terjadinya *burnout*.

Dukungan keluarga juga dapat memperlemah tingkat kelelahan karyawan sehingga dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai menjadi lebih tinggi. Maka berdasar pada paparan fenomena diatas bisa disimpulkan terdapat hubungan berupa efek tidak langsung antara tiga variabel tersebut.

## 2.4 Model Hipotesis

Gambar 2. 1 Model Hipotesis



Penulis menggunakan 2 variabel bebas (X) yaitu *Psychologi Capital*

(Modal Psikologi) (X1) dan kelelahan (X2) yang kemungkinan akan berpengaruh pada kinerja pegawai (Y) atau variabel terikat Berdasarkan kerangka konseptual, dasar teoritis, dan perumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya.. Variabel yang dapat dipengaruhi oleh *Psychologi Capital* (Modal Psikologi) dan Kelelahan adalah kinerja pegawai, dan dukungan keluarga yang dianggap sebagai variabel Moderator (Z) dalam penelitian ini.

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Suharsimu Arikunto (2014) Hipotesis merupakan respons awal terhadap masalah penelitian yang bersifat provisional, dirumuskan setelah peneliti melakukan analisis menyeluruh terhadap berbagai sumber untuk menetapkan prinsip dasar, hingga terverifikasi melalui data yang dikumpulkan. Hipotesis yang dapat dihasilkan dari penelitian ini adalah :

- H1 : Diduga *Psychological Capital* (Modal Psikologi) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- H2 : Diduga *Burnout* (Kelelahan) berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.
- H3 : Dukungan keluarga Diduga memperkuat *Psychological capital* (Modal Psikologi) terhadap kinerja pegawai.
- H4 : Dukungan keluarga Diduga memperlemah *burnout* (Kelelahan) terhadap kinerja pegawai.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Metode penelitian yang diterapkan adalah pengumpulan data primer melalui survei untuk memperoleh informasi yang relevan dan menangkap persepsi dari kelompok yang diteliti. Data primer dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dari objek penelitian. Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, dengan menggunakan perangkat statistik SmartPLS untuk menguji hipotesis yang diajukan.

#### **3.2 Lokasi Penelitian**

Peneliti mengambil tempat penelitian di Rumah Sakit Islam (RSI) UNISMA (Malan), dengan tujuan untuk mendapatkan data yang bisa memberikan informasi terkait pengaruh *Psychological Capital* dan *Burnout* terhadap kinerja pegawai Farmasi Rumah Sakit Islam (RSI) UNISMA. Studi dilakukan pada pegawai yang bekerja di bagian Farmasi Rumah Sakit Islam UNISMA. dikarenakan peneliti ingin mengetahui pola tentang hubungan atau peran dari *Psychological Capital* dan *Burnout* terhadap kepuasan kerja dengan dukungan keluarga sebagai variabel moderasi.

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

##### **3.3.1 Populasi**

Populasi merupakan wilayah umum yang terdapat pusat subjek yang mana memiliki kualitas serta ciri yang dipengaruhi oleh peneliti untuk dipelajari dan setelah itu ditarik informasinya (Sugiyono 2012). Populasi yang dimaksud peneliti

dalam penelitian ini artinya pegawai yang bekerja di bidang Farmasi Rumah Sakit Islam (RSI) UNISMA. Populasi tersebut dipilih sebab pegawai adalah yang menjadi subyek sekaligus objek yang peneliti yakini bisa memberikan data dan informasi terkait masalah yang diangkat dalam penelitian ini. dimana mereka merupakan pihak yang akan memberikan data terkait kinerja berdasarkan pengaruh-pengaruh yang coba peneliti kaji pada tulisan ini.

### **3.3.2 Sampel**

Sampel adalah bagian kecil dari keseluruhan populasi yang terdiri dari sejumlah anggota populasi (Augusty 2006). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Farmasi Rumah Sakit Islam (RSI) UNISMA dengan jumlah 51 pegawai. Sampel tersebut dipilih sebab pegawai adalah yang menjadi subyek sekaligus objek peneliti tanpa syarat/ketentuan khusus. Karena semua pegawai dapat memberikan dan informasi terkait masalah yang diangkat dalam penelitian ini.

### **3.4 Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik sampling adalah metode atau langkah-langkah yang digunakan dalam mengambil sampel agar sampel tersebut mencerminkan secara akurat keseluruhan subjek penelitian (Sastroasmoro & Ismail, 1995; Nursalam, 2008). Dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling. Menurut Sugiyono (2017) Total sampling adalah metode di mana semua objek dalam populasi dipilih sebagai sampel. Menurut Arikunto (2013), jika jumlah subjek kurang dari 100, disarankan untuk mengambil semua subjek, tetapi jika lebih dari 100, sebaiknya

diambil sekitar 10-15% atau 20-25% sebagai sampel. Sampel merupakan bagian atau representasi dari populasi yang sedang diteliti (Arikunto, 2013).

### 3.5 Data dan Jenis Data

Sumber data dalam penelitian ini berupa:

#### 1) Data Primer

Data yang diperoleh peneliti dalam penelitian ini yaitu jenis data Utama atau primer yang dimana artinya Data yang diperoleh Secara eksklusif berasal dari data yg diperoleh oleh peneliti lebih spesifik serta biasanya berafiliasi langsung, yang terdiri dari identitas responden dan juga tanggapan responden tentang peran *Psychological Capital* dan *Burnout* terhadap kinerja karyawan dengan dukungan keluarga sebagai variabel moderasi pada pegawai Farmasi Rumah Sakit Islam UNISMA. Sumber data utama yang diperoleh pada penelitian ini yang hasilnya diperoleh dari angket kuisisioner serta wawancara dengan narasumber. Hal tersebut satu pendapat dengan (Sugiyono 2017) yang mengutarakan pendapatnya, asal data primer atau utama artinya suatu asal data yang menjawab berita secara langsung kepada pengumpulan data.

#### 2) Data Sekunder

Menurut Sugiono (2008:402), sumber data tidak langsung adalah sumber yang tidak memberikan data secara langsung kepada pengumpul data. Data sekunder ini bersifat mendukung data primer dan dapat berupa buku, literatur, dan sumber lainnya.

### 3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti yaitu menggunakan teknik penyebaran angket kuisisioner. Angket kuisisioner adalah sebagai bahan alat riset atau survey yang didalamnya berisikan beberapa pertanyaan yang akan diteliti, tujuannya adalah untuk mendapat hasil dan tanggapan melalui wawancara secara langsung atau dengan cara lain (KBBI). Satu pendapat yang diutarakan oleh tokoh metodologi yaitu Sugiyono (2006) mengemukakan bahwa, data kuesioner adalah salah satu prosedur mengumpulkan sumber data yang dimana prosesnya biasanya memberikan berbagai pertanyaan atau bahkan bisa pernyataan yang ditulis langsung oleh responden, yang nantinya akan dijawab oleh narasumber. Angket kuesioner biasanya disebar secara online atau bila memungkinkan disebar secara offline. Tidak hanya Sugiono, Arikunto juga mengutarakan pendapatnya (2002) bahwa, angket kuesioner biasanya disediakan berbagai jumlah pertanyaan yang telah disiapkan peneliti. Bertujuan untuk memperoleh data secara langsung dan berbagai tentang data laporan tentang berbagai hal yang diketahui.

Pengumpulan data dengan menggunakan kuisisioner maka tahap yang harus dilakukan merupakan penyusunan pertanyaan yang akan diteliti secara terstruktur, serta sifatnya tertutup dan kemudian diisi sendiri dengan jawaban yang ada oleh responden tanpa ada unsur rekayasa. Skala yang digunakan peneliti dalam penelitian ini menggunakan pengukuran untuk mengukur indikator pada data variable menggunakan skala likert (1-5), dimana skala likert memiliki lima tingkat respon (skor 1-5) sebagai berikut:

**Tabel 3. 1 Skala Likert**

Keterangan	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sumber: Data Diolah oleh peneliti, 2024

Hasil jawaban di atas hanya diprioritaskan untuk pertanyaan positif. Di sisi lain, jika pertanyaannya negatif, Prioritas nilai akan terbalik, yang berarti jawaban "sangat tidak setuju" akan memiliki skor 5, "tidak setuju" akan memiliki skor 4, "netral" akan memiliki skor 3, "setuju" akan memiliki skor 2, dan "sangat setuju" akan memiliki skor 1.

### 3.7 Definisi Operasional Variabel

Pendapat Sugiyono (2009) tentang Definisi operasional variabel adalah karakteristik, atribut, atau nilai dari individu, objek, atau kegiatan yang mengalami variasi tergantung pada kriteria pemilihan yang digunakan oleh seorang peneliti untuk melakukan pengkajian terhadap suatu permasalahan yang ingin dicapai. Oleh karena itu, definis operasional variabel ini penting untuk di tulis secara rinci dalam penulisan sebagai bentuk pelengkap. Definisi operasional variabel pada penelitian ini yaitu:

**Tabel 3. 2 Devinisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Pengertian	Indikator	Sumber
1	<i>Psychological Capital</i>	Keadaan perkembangan psikologis positif individu yang dicirikan oleh empat indikator.	- Self efficacy (kepercayaan diri) - optimism (optimisme) - hope (harapan) - resiliency (ketahanan)	Luthans F (2007)
2	<i>Burnout</i>	<i>burnout</i> adalah <i>syndrom stress</i> atau	- kelelahan fisik - kelelahan	Maslach (2007)



		tingkat kelelahan/kejenuhan yang serius, yang mewakili keadaan sakit terkait pekerjaan yang ditandai dengan gejala kelelahan, sinisme, dan berkurangnya kemandirian profesional.	emosional - kelelahan mental - rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri depersonalisasi	
3	Kinerja	mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan	- Kualitas Kerja - Kuantitas - Ketepatan Waktu - Efektifitas Kemandirian	Robbins (2016)
4	Dukungan Keluarga	Dukungan keluarga adalah sikap, tindakan, dan penerimaan keluarga terhadap anggotanya. Anggota keluarga dipandang sebagai bagian yang tidak terpisahkan dalam lingkungan keluarga.	1. Dukungan emosional : a. Kenyamanan b. Kepercayaan c. Perhatian d. Empati 2. Dukungan penilaian (penghargaan) a) Bimbingan b) Dukungan moral c) Penghargaan 3. Dukungan instrumental : a) Pemberian modal b) Penyediaan bahan dan peralatan 4. Dukungan informasional : a) Nasihat b) Informasi Usulan	Perira (2017)

### **3.8 Uji Instrumen**

Instrumen penelitian merupakan suatu perangkat yang digunakan untuk menilai fenomena baik dalam konteks alam maupun sosial, seperti yang dijelaskan oleh (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini, peneliti akan memanfaatkan instrumen berupa angket atau kuesioner, yang terdiri dari serangkaian pertanyaan tertulis yang disampaikan kepada responden, dengan proses pengujian validitas dan reliabilitas.

#### **3.8.1 Uji Validitas**

Robert M. Kaplan dan Dennis P. Saccuzzo berpendapat bahwa Validitas merupakan serangkaian persetujuan yang dimana hal tersebut dimaksudkan untuk menghasilkan sebuah nilai tes dan kualitas bisa untuk mengukur sebuah data yang ada (Kaplan, 2009). Uji validitas bertujuan untuk mengukur ketepatan dan kecermatan pada hasil pengukuran. Validitas adalah suatu alat ukur (tes) untuk mengetahui gambaran dari apa yang akan di ukur, hal ini diungkapkan oleh Suryani dan Hendryadi (2015). Bisa ditarik kesimpulan bahwasannya Uji Validitas diartikan pengukuran sebuah skala yang dimana dapat diharapkan mengungkap dengan akurat dan teliti tentang data yang akan diteliti. Pengujian keabsahan data atau uji validitas digunakan untuk uji keakuratan data atau bisa disebut sinkronisasi data dengan tidak berbagai tujuan serta ukuran (Azwar, 2010).

Azwar (2010) berpendapat bahwa tipe validitas memiliki beberapa tipe yang tercantum dalam buku Tes Prestasi (2015),

diantaranya Validitas Konstruk (Construct), Validitas isi (Content), Validitas berdasarkan kriteria (criterion related). Validitas dapat diukur dengan membandingkan koefisien korelasi product moment dengan tingkat signifikansi 5% sebagai nilai kritis. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel untuk  $\alpha = 0.05$  dengan derajat kebebasan ( $df = n-2$ ). Pernyataan dianggap valid jika nilai koefisien korelasi yang dihitung (r hitung) lebih besar dari nilai r tabel menurut pendapat Sugiyono (2015).

Dalam pengujian validitas ini, untuk dapat mengetahui apakah suatu item dinyatakan valid dengan melakukan uji signifikansi koefisien korelasi dengan taraf signifikansi  $p < 0,05$  atau dengan melakukan perbandingan nilai r hitung dengan nilai r table, yaitu apabila  $r_h > r_t$  maka item dapat dinyatakan valid.

### **3.8.2 Uji Reliabilitas**

Menurut Azwar (2010), reliabilitas suatu hal yang mengacu pada konsistensi atau kepercayaan terhadap hasil yang telah diukur, yang memiliki makna kecermatan pengukuran. Suatu Pengukuran yang hasilnya mempunyai reliabilitas tinggi dapat diartikan merupakan suatu pengukuran yang dapat membentuk data yang reliable. Uji reliabilitas menggunakan teknik Alpha conbach merupakan reliabilitas suatu item yang dinyatakan, bila koefisien reliabilitas ( $r_{xxx}$ ) yang diperoleh mendekati angka 1,00. Maka dengan hasil yang Semakin mendekat dengan angka 1,00 hasilnya akan semakin baik.

Reliabelitas dapat diketahui dengan suatu variabel yang di uji statistik dengan melihat nilai Cronbach Alpha. Ciri-cirinya sebagai berikut:

1. Jika nilai Cronbach's alpha lebih besar dari 0,60, maka pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel dianggap memiliki reliabilitas.
2. Sebaliknya, jika nilai Cronbach's alpha kurang dari 0,60, maka pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut dianggap tidak memiliki reliabilitas.

### **3.9 Analisis Data**

Dalam proses analisis data dalam penelitian ini, akan digunakan alat analisis PLS. PLS dianggap sebagai pilihan yang baik sebagai alternatif untuk metode analisis regresi berganda dan regresi komponen utama karena PLS cenderung lebih stabil, yang berarti parameter modelnya tidak banyak berubah saat sampel baru diambil dari populasi keseluruhan. Analisis yang akan dilakukan mencakup hal-hal berikut:

#### **3.9.1. Analisis Partial Least Square (PLS)**

Haryono (2016) mengatakan bahwa PLS merupakan jenis analisis SEM yang berbasis komponen dengan sifat konstruk yang formatif. PLS ini salah satu teknik analisis data yang sering digunakan dalam penelitian dan menjadi suatu metode analisis data yang memiliki kekuatan yang besar karena dapat diterapkan di semua skala data, tidak butuh asumsi

yang banyak, dan ukuran sampel yang kecil juga tidak masalah. Manfaat menggunakan PLS adalah dapat membantu peneliti dalam mendapatkan nilai dari variabel dengan tujuan untuk memprediksi, tak hanya itu PLS juga dapat digunakan dalam mengonfirmasi adanya teori menurut Ghozali (2014).

Ada dua perkara yang dilakukan ketika menganalisis menggunakan Partial Least Square, yaitu:

1. ***Outer model atau measurement model*** yaitu evaluasi terhadap reliabilitas dan validitas variabel penelitian akan dilakukan. Metode-metode untuk mengevaluasi model pengukuran juga akan dipertimbangkan., yaitu:

- a. **Convergent Validity**

Uji validitas konvergen melibatkan sekelompok indikator yang mencerminkan satu variabel laten dan menunjukkan dasar eksistensi variabel tersebut. Hal ini sering diukur dengan rata-rata ekstraksi varians yang disebut AVE (Average Variance Extracted), di mana nilai AVE yang diinginkan minimal adalah 0,5, sesuai dengan Sarwono dan Narimawati (2015). Selain AVE, bisa juga menggunakan loading factor. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika loading factor  $\geq 0,70$ . Apabila nilai loading faktor  $\leq 0,7$ , maka indikator dikatakan tidak valid.

- b. **Discriminant Validity**

Validitas diskriminan menunjukkan seberapa baik variabel laten dapat membedakan dirinya sendiri dari variabel laten lainnya. Dalam

konteks ini, penting untuk memperhatikan cross-loading, di mana nilai cross-loading dari indikator-indikator dalam satu variabel laten harus lebih besar dari 0,7, atau nilai cross-loading dari indikator yang mengukur variabel laten tersebut harus lebih tinggi daripada variabel laten lainnya, sesuai dengan Sauddin & Ramadhani (2018).

c. Reability Test

Konsistensi, keakuratan, dan ketepatan harus diukur menggunakan uji reabilitas dalam melakukan pengukuran. Anuraga, dkk (2017) mengatakan bahwa uji reabilitas SEM-PLS dilakukan dengan melihat composite reability harus lebih besar dari 0,7.

2. ***Inner model atau structural model*** Supriyanto dan Maharani (2015) menyatakan bahwa pengujian dilakukan dengan tujuan untuk memeriksa keterkaitan antara konstruk, nilai signifikan, dan R-Square dari model penelitian.

a. Uji Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi adalah metode untuk mengevaluasi seberapa baik model struktural. Ini dilakukan dengan menggunakan R-square ( $R^2$ ) untuk mengukur dampak variabel laten independen terhadap variabel laten dependen. Joseph F. Hair, dkk (2019) Kriteria dalam R-square yaitu:

1) 0,75 = memiliki pengaruh substansial (kuat)

- 2) 0,50 = memiliki pengaruh sedang
- 3) 0,25 = memiliki pengaruh yang lemah

b. Uji Relevansi Prediktif

Validasi kemampuan prediksi model dilakukan melalui uji relevansi prediktif. Uji ini menggunakan Q-square (Q<sup>2</sup>) dengan nilai rentang antara 0 hingga 1. Semakin mendekati 1 nilainya, semakin baik kemampuan prediksi model tersebut.

### 3.9.1.1 Uji Moderasi

Variabel moderator, menurut Sekaran (2011), adalah variabel yang memiliki pengaruh signifikan terhadap hubungan antara variabel dependen dan independen. Variabel moderator dapat memperkuat atau melemahkan hubungan antara variabel independen dan dependen. Analisis MSEM menggunakan metode Ping, yang menggunakan indikator tunggal dengan mengalikan indikator variabel laten eksogen dengan indikator variabel moderator. Langkah pertama dalam analisis MSEM adalah menghitung indikator, faktor muatan, dan varians kesalahan variabel interaksi. Dalam metode Ping, indikator untuk variabel interaksi diperoleh dari perkalian hasil penjumlahan indikator variabel eksogen.

### 3.9.1.2 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan uji statistik t (uji t). Menurut Hartono (2008) dalam Abdillah dan Jogiyanto (2015), ada aturan praktis dalam menilai keberhasilan suatu hipotesis penelitian, yang meliputi:

1. Jika nilai T-statistik melebihi nilai T-tabel, maka hipotesis tersebut didukung.
2. Jika koefisien atau arah hubungan antar variabel (seperti yang ditunjukkan oleh nilai sampel awal) sejalan dengan hipotesis yang diajukan.
3. Tingkat keyakinan 95% (alpha 5%) Jika nilai t statistic lebih dari 1.64 (*twotiled*) atau 1.96 (*one tiled*) dan nilai probability (P-value) kurang dari 0.05 atau 5%.

Jika salah satu atau kedua aturan praktis tersebut tidak terpenuhi, misalnya T-statistik melebihi 1,96 dan nilai p lebih dari 0,05, maka hipotesis tidak signifikan. Hal ini menandakan bahwa indikator dapat dianggap sebagai alat pengukur untuk variabel lain. Namun, jika hasil pengujian pada model internal signifikan, dapat diartikan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari satu variabel laten terhadap yang lainnya..



## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

#### **4.1.1 RSI Unisma**

Rumah Sakit Islam Malang adalah sebuah lembaga perawatan swasta yang berbasis Islam yang bernaung di bawah Yayasan Universitas Islam Malang. Didirikan pada tanggal 28 Agustus 1994, berdirinya Rumah Sakit Islam Malang berasal dari inisiatif pengurus Yayasan Universitas Islam Malang, termasuk Bapak K.H. Usman Mansyur, Prof. K.H. Tholchah Hasan, serta dukungan dari berbagai ulama dan cendekiawan Islam di wilayah Malang Raya.

Sejak mulai beroperasi pada tahun 1994 dengan berkah Allah SWT, Rumah Sakit Islam Malang telah mengalami pertumbuhan yang signifikan dan terus menambah fasilitas serta infrastruktur dari tahun ke tahun. Rumah Sakit Islam Malang menekankan pada kepentingan pasien dengan memberikan layanan kesehatan yang unggul dan melebihi harapan, serta tetap berpegang pada moto "Pengabdianku Pelayanan Terbaikku".

- Visi Rumah Sakit Islam Unisma yaitu :

*“Menjadi Rumah Sakit Pendidikan Islami Yang Terbaik”.*

- Misi Rumah Sakit Islam Unisma yaitu :

1. Memberikan pelayanan prima berdasarkan etika, disiplin profesi yang dijiwai nilai keislaman dengan mengutamakan keselamatan pasien.
2. Mengembangkan profesionalisme sumber daya manusia melalui Pendidikan, pelatihan dan penelitian.
3. Meningkatkan pendapatan rumah sakit dan karyawannya.

4. Mengembangkan jaringan Kerjasama dengan rumah sakit Pendidikan regional dan internasional.

Dengan motto “Pelayananku, Pengabdian Terbaikku” Rumah Sakit Islam Unisma memiliki visi mewujudkan rumah sakit islam yang terbaik. Dengan nilai pelayanan Ramah, Peduli, Islami. Dan tujuan yaitu :

1. Meningkatkan mutu pelayanan yang Islami.
2. Tersusunnya standart pelayanan rumah sakit.
3. Meningkatkan mutu dan profesionalisme sumber daya manusia.
4. Meningkatkan pendapatan rumah sakit dengan pengelolaan yang efektif dan efisien.
5. Terbentuknya jaringan Kerjasama dengan institusi terkait.
6. Terwujudnya rumah sakit Pendidikan pada tahun 2025.

Rumah Sakit Islam (RSI) Unisma Malang adalah rumah sakit tipe C dengan kapasitas 117 tempat tidur yang telah memperoleh akreditasi paripurna SNARS 2019. Terletak di Jalan MT. Haryono no. 139, Kelurahan Dinoyo, Kecamatan Lowokwaru. RSI Unisma beroperasi berdasarkan izin dari Departemen Kesehatan Republik Indonesia yang diperoleh pada tanggal 10 Juni 1998, di bawah kepemilikan yayasan Universitas Islam Malang. Saat ini, RSI Unisma memiliki bangunan seluas 5.373 meter persegi dan ditempati di lahan seluas 20.800 meter persegi.

#### **4.1.2 Farmasi RSI Unisma**

RSI Unisma menyediakan fasilitas rawat jalan yang mencakup layanan poliklinik umum dan spesialis, serta didukung oleh beragam layanan penunjang yang lengkap, termasuk layanan laboratorium klinik 24 jam, radiologi, operasi,

farmasi, konsultasi gizi, ambulans, dan instalasi autisma "Mutiara Hati" yang menyediakan terapi bagi anak-anak autis dan mereka dengan kebutuhan khusus.

Fasilitas farmasi di rumah sakit adalah salah satu komponen penting dalam penyelenggaraan layanan kesehatan. Di RSI Unisma Malang, instalasi farmasi saat ini menerapkan sistem satu pintu sesuai dengan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia nomor 58 tahun 2014 pasal 6 ayat (2). Peraturan ini menetapkan bahwa pelayanan kefarmasian di rumah sakit dilakukan melalui instalasi farmasi rumah sakit dengan menggunakan sistem satu pintu..

Instalasi farmasi di RSI Unisma menyediakan layanan untuk pasien rawat inap dan poliklinik rawat jalan. Terdapat dua loket di instalasi farmasi RSI Unisma, yaitu loket untuk pengguna jasa umum dan loket untuk peserta asuransi (baik BPJS maupun asuransi lainnya). Pelayanan farmasi tersedia selama 24 jam. Instalasi farmasi RSI Unisma memiliki dukungan dari 51 pegawai yang merupakan Sumber Daya Manusia (SDM) di bidang tersebut.

## **4.2 Hasil dan Analisis Data**

Studi ini memanfaatkan pengukuran menggunakan skala rasio serta menerapkan analisis deskriptif dan analisis jalur. Alat yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah SEM-PLS. Analisis PLS adalah teknik statistik multivariat yang membandingkan variabel independen berganda. Selain itu, penelitian ini juga melakukan pengujian model moderasi dalam SEM-PLS. Proses analisis dalam penelitian ini didukung oleh perangkat lunak statistik berupa WarpPLS 7.0.

## **4.3 Statistik Deskriptif Variabel.**

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran tentang variabel-variabel yang relevan dalam penelitian. Statistik deskriptif digunakan untuk

mengidentifikasi nilai minimum, maksimum, rata-rata, median, dan standar deviasi dari setiap variabel yang diuji. Sebelum melakukan perhitungan, kategori penilaian rendah dan tinggi terhadap tanggapan responden harus ditentukan terlebih dahulu.

**Tabel 4. 1 Kriteria Interpretasi Skor**

No	Nilai Rata-rata	Kriteria
1	1,00 – 1,80	Sangat tidak setuju / Sangat rendah
2	1,81 – 2,60	Tidak setuju / Rendah
3	2,61 – 3,40	Netral / Cukup tinggi
4	3,41 – 4,20	Setuju / Tinggi
5	4,21 – 5,00	Sangat setuju / Sangat tinggi

Sumber: Ridwan dan Kuncoro (2017)

Setelah menentukan kategori penilaian tinggi atau rendah terhadap tanggapan responden terhadap setiap item pertanyaan, hasil analisis deskriptif variabel penelitian dapat disajikan sebagai berikut:

#### 4.3.1 *Psychological Capital*

**Tabel 4. 2 Deskripsi Variabel *Psychological Capital***

Variabel (X1)	Item	SS		S		N		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Psychological Capital	X1.1	15	29,4	23	45,1	13	25,5	0	0	0	0	4,04
	X1.2	11	21,6	32	62,7	8	15,7	0	0	0	0	4,06
	X1.3	8	15,7	32	62,7	11	21,6	0	0	0	0	3,94
	X1.4	6	11,8	29	56,9	16	31,4	0	0	0	0	3,8
	X1.5	15	29,4	26	51,0	10	19,6	0	0	0	0	4,1
	X1.6	7	13,7	35	68,6	9	17,6	0	0	0	0	3,96
	X1.7	7	13,7	27	52,9	15	29,4	2	3,9	0	0	3,76
<b>Nilai rata-rata variabe <i>Psychological Capital</i></b>												3,95

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.2, diketahui bahwa variabel *Psychological Capital* memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 3,95. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum, tanggapan responden cenderung memberikan penilaian cukup tinggi terhadap variabel *Psychological Capital*. Nilai rata-rata tertinggi dari seluruh item kuesioner terdapat pada X1.2 sebesar 4,06, sementara nilai terendahnya terdapat pada X1.7 sebesar 3,76.

### 4.3.2 Burnout

**Tabel 4. 3 Deskripsi Variabel Burnout**

Variabel (X2)	Item	SS		S		N		TS		STS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Burnout	X2.1	0	0,0	8	15,7	16	31,4	19	37,3	8	15,7	2,47
	X2.2	0	0,0	14	27,5	5	9,8	23	45,1	9	17,6	2,47
	X2.3	0	0,0	12	23,5	5	9,8	22	43,1	12	23,5	2,33
	X2.4	0	0,0	12	23,5	3	5,9	23	45,1	13	25,5	2,27
	X2.5	0	0,0	12	23,5	4	7,8	20	39,2	15	29,4	2,25
<b>Nilai rata-rata variabel Burnout</b>												<b>2,36</b>

Sumber : Data diolah, 2024

Mengacu pada Informasi dari Tabel 4.3 menunjukkan bahwa variabel *Burnout* memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 2,36. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan, responden cenderung memberikan penilaian rendah terhadap variabel *Burnout*. Nilai rata-rata tertinggi dari seluruh item kuesioner adalah pada X2.1 dan X2.2 sebesar 2,47, sementara nilai rata-rata terendahnya terdapat pada X2.5 sebesar 2,25.

### 4.3.3 Dukungan Keluarga

**Tabel 4. 4 Deskripsi Variabel Dukungan Keluarga**

Variabel (Z)	Item	SS		S		N		TS		STS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Dukungan Keluarga	Z.1	13	25,5	28	54,9	10	19,6	0	0,0	0	0,0	4,06
	Z.2	8	15,7	26	51,0	15	29,4	2	3,9	0	0,0	3,78
	Z.3	8	15,7	22	43,1	20	39,2	1	2,0	0	0,0	3,73
	Z.4	9	17,6	34	66,7	8	15,7	0	0,0	0	0,0	4,02
	Z.5	12	23,5	28	54,9	12	23,5	0	0,0	0	0,0	3,98
	Z.6	13	25,5	28	54,9	10	19,6	1	2,0	0	0,0	4,00
<b>Nilai rata-rata variabel Dukungan Keluarga</b>												<b>3,89</b>

Sumber : Data diolah, 2024

Mengacu pada Dari Tabel 4.4, dapat disimpulkan bahwa variabel Dukungan Keluarga memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 3,89. Ini menunjukkan bahwa secara umum, responden cenderung memberikan penilaian cukup tinggi terhadap variabel Dukungan Keluarga. Nilai rata-rata tertinggi dari seluruh item

kuesioner ditemukan pada Z.1 sebesar 4,06, sedangkan nilai rata-rata terendahnya terdapat pada Z.2 sebesar 3,63..

#### 4.3.4 Kinerja

**Tabel 4. 5 Deskripsi Variabel Kinerja**

Variabel (Y)	Item	SS		S		N		TS		STS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Kinerja	Y.1	13	25,5	32	62,7	6	11,8	0	0,0	0	0,0	4,14
	Y.2	4	7,8	33	64,7	14	27,5	0	0,0	0	0,0	3,80
	Y.3	7	13,7	36	70,6	8	15,7	0	0,0	0	0,0	3,98
	Y.4	7	13,7	34	66,7	10	19,6	0	0,0	0	0,0	3,94
	Y.5	5	9,8	35	68,6	11	21,6	0	0,0	0	0,0	3,88
	Y.6	8	15,7	35	68,6	8	15,7	0	0,0	0	0,0	4,00
<b>Nilai rata-rata variabel Kinerja</b>												<b>3,96</b>

Sumber : Data diolah, 2024

Mengacu pada Dari Tabel 4.5, diperoleh informasi bahwa variabel Kinerja memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 3,96. Hal ini mengindikasikan bahwa secara keseluruhan, tanggapan responden cenderung memberikan penilaian cukup tinggi terhadap variabel Kinerja. Nilai rata-rata tertinggi dari seluruh item kuesioner terdapat pada Y.1 sebesar 4,14, sementara nilai rata-rata terendahnya terdapat pada Y.2 sebesar 3,80.

#### 4.4 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

penilaian terhadap reliabilitas dan validitas variabel penelitian. Metode-metode untuk mengevaluasi model pengukuran, yaitu:

##### 4.4.1 Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Uji validitas konvergen merupakan seperangkat indikator yang mewakili satu variabel laten dan mendasari adanya variabel tersebut. Hal ini bisa diekspresikan menggunakan nilai rata-rata varian yang di ekstraksi yaitu AVE (Average Variance Extracted), setidaknya nilai AVE berjumlah 0,5 (Sarwono dan Narimawati (2015). Selain AVE, bisa juga menggunakan loading factor. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika loading factor  $\geq 0,70$ . Apabila nilai loading faktor  $\leq$

0,7, maka indikator dikatakan tidak valid. Hasil uji validitas konvergen. terhadap seluruh instrumen pada. masing-masing disajikan pada Tabel 4.6 berikut:

**Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Konvergen**

Variabel	Item	Factor Loading	AVE	Keterangan
<i>Psychological Capital</i> (X1)	X1.1	0,735	0,634	Valid
	X1.2	0,726		
	X1.3	0,812		
	X1.4	0,806		
	X1.5	0,850		
	X1.6	0,819		
	X1.7	0,819		
<i>Burnout</i> (X2)	X2.1	0,839	0,835	Valid
	X2.2	0,949		
	X2.3	0,960		
	X2.4	0,885		
	X2.5	0,931		
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,848	0,671	Valid
	Y2	0,778		
	Y3	0,811		
	Y4	0,834		
	Y5	0,787		
	Y6	0,855		
Dukungan Keluarga (Z)	Z1	0,794	0,686	Valid
	Z3	0,781		
	Z4	0,795		
	Z5	0,940		
	Z6	0,888		
	Z7	0,756		

Sumber : Data diolah, 2024

Dari Tabel 4.6, terlihat bahwa kuesioner dalam penelitian ini memiliki nilai faktor loading yang melebihi 0,7. Hal ini menyiratkan bahwa kuesioner tersebut memenuhi syarat validitas konvergen, dan item-item tersebut dapat dianggap valid sebagai pengukur variabel laten. Selain itu, jika dilihat dari nilai AVE, semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai AVE yang melebihi 0,5. Oleh karena itu, dapat dipastikan bahwa kuesioner dalam penelitian ini memenuhi validitas konvergen. Dengan demikian, secara keseluruhan, item-item yang dibangun mampu menjelaskan variabel-variabelnya dengan baik..

#### 4.4.2 Uji Validitas Diskriminan (Discriminant Validity)

Validitas diskriminan mengacu pada kemampuan variabel laten untuk membedakan dirinya sendiri dari variabel laten lainnya. Dalam konteks ini, penting untuk memperhatikan cross-loading yang harus melebihi 0,7 dalam satu variabel atau nilai cross-loading indikator yang mengukur variabel laten harus lebih tinggi daripada variabel laten lainnya, sesuai dengan Sauddin & Ramadhani (2018). Hasil uji validitas diskriminan dapat ditemukan dalam Tabel 4.7 berikut ini.

**Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Diskriminan (Cross Loading)**

Item	Variabel			
	X1	X2	Y	Z
X1.1	0,735	-0,487	0,463	0,206
X1.2	0,726	-0,113	0,494	0,219
X1.3	0,812	-0,096	0,558	0,489
X1.4	0,806	-0,290	0,664	0,534
X1.5	0,850	-0,232	0,622	0,570
X1.6	0,820	-0,289	0,767	0,650
X1.7	0,819	-0,152	0,686	0,355
X2.1	-0,290	0,828	-0,081	-0,022
X2.2	-0,304	0,949	-0,186	-0,150
X2.3	-0,249	0,960	-0,143	-0,072
X2.4	-0,285	0,886	-0,110	-0,090
X2.5	-0,197	0,931	-0,086	-0,005
Y1	0,587	-0,085	0,849	0,694
Y2	0,674	0,040	0,773	0,476
Y3	0,673	-0,214	0,807	0,497
Y4	0,545	-0,021	0,838	0,576
Y5	0,574	-0,108	0,791	0,543
Y6	0,754	-0,299	0,856	0,601
Z1	0,571	-0,279	0,610	0,788
Z2	0,482	-0,145	0,437	0,776
Z3	0,449	0,122	0,530	0,822
Z4	0,533	-0,030	0,701	0,931
Z5	0,257	0,054	0,582	0,861
Z6	0,433	-0,257	0,514	0,784

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.7, diperhatikan bahwa nilai cross-loading pada setiap item lebih tinggi daripada cross-loading pada variabel laten lainnya. Dengan



demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini dianggap valid secara diskriminan.

#### 4.4.3 Uji Reliabilitas

Konsistensi, keakuratan, dan ketepatan harus diukur menggunakan uji reabilitas dalam melakukan pengukuran. Anuraga, dkk (2017) mengatakan bahwa uji reabilitas SEM-PLS dilakukan dengan melihat Composite reliability harus melebihi nilai 0,7. Uji reliabilitas dalam konteks ini adalah internal consistency reliability, yang mengukur seberapa besar variabel indikator meningkat ketika variabel laten meningkat. Salah satu kriteria yang paling umum digunakan untuk mengukur konsistensi internal adalah Cronbach's Alpha, meskipun ada alternatif lain seperti Composite Reliability. Nilai yang direkomendasikan untuk Cronbach's Alpha dan Composite Reliability adalah lebih dari 0,7, sesuai dengan Abdillah & Jogiyanto (2015). Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini tercantum dalam Tabel 4.8 berikut :

**Tabel 4. 8 Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability**

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Composite Reliability</b>	<b>Keterangan</b>
<i>Psychological Capital (X1)</i>	0,904	0,924	Reliabel
<i>Burnout (X2)</i>	0,952	0,962	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,902	0,924	Reliabel
Dukungan Keluarga (Z)	0,907	0,927	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2024

Hasil pengujian reliabilitas pada Tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability melebihi 0,7, menunjukkan bahwa instrumen penelitian ini memenuhi standar reliabilitas. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator-indikator tersebut secara konsisten dan dapat diandalkan dalam merepresentasikan variabel laten yang terkait.

#### 4.5 Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Menurut Supriyanto dan Maharani (2015), analisis model struktural bertujuan untuk memeriksa hubungan antara konstruk, signifikansi nilai, dan R-Square dari model penelitian. Analisis ini dilakukan untuk mengevaluasi sejauh mana model tersebut sesuai dengan data yang ada dan untuk mengetahui seberapa baik variabel endogen mampu menjelaskan variasi dalam variabel eksogen. Pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dievaluasi dengan nilai R<sup>2</sup> pada variabel endogen, yang merupakan variabel dependen dalam model. Besarnya pengaruh variabel eksogen terhadap variabel laten endogen disajikan melalui nilai R<sup>2</sup> pada masing-masing konstruk laten endogen. Dalam penelitian ini, R<sup>2</sup> untuk variabel Kinerja (Y) adalah 0,753, yang setara dengan 75,3%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja dipengaruhi sebesar 75,3% oleh *Psychological Capital* dan *Burnout*. Sisanya, pengaruhnya berasal dari variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Nilai R<sup>2</sup> ini terdokumentasi dalam Tabel 4.9.:

**Tabel 4. 9 Nilai R-Square**

	<b>R-Square</b>	<b>R-Square Adjusted</b>
Kinerja Pegawai (Y)	0,753	0,725

Sumber : Data diolah, 2024

#### 4.6 Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk mengevaluasi hubungan kausalitas yang telah diusulkan dalam kerangka pemikiran, yaitu pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis menggunakan nilai T-statistik dan nilai signifikansi (p-value), di mana kriteria keberhasilan adalah nilai T-statistik yang melebihi T-tabel (1,96) dan p-value < 0,05, yang menunjukkan penerimaan hipotesis. Hasil pengujian hipotesis diperoleh melalui metode bootstrapping PLS dan disajikan dalam Tabel 4.10 dan Gambar 4.1:

**Tabel 4. 10 Hasil Pengujian Hipotesis**

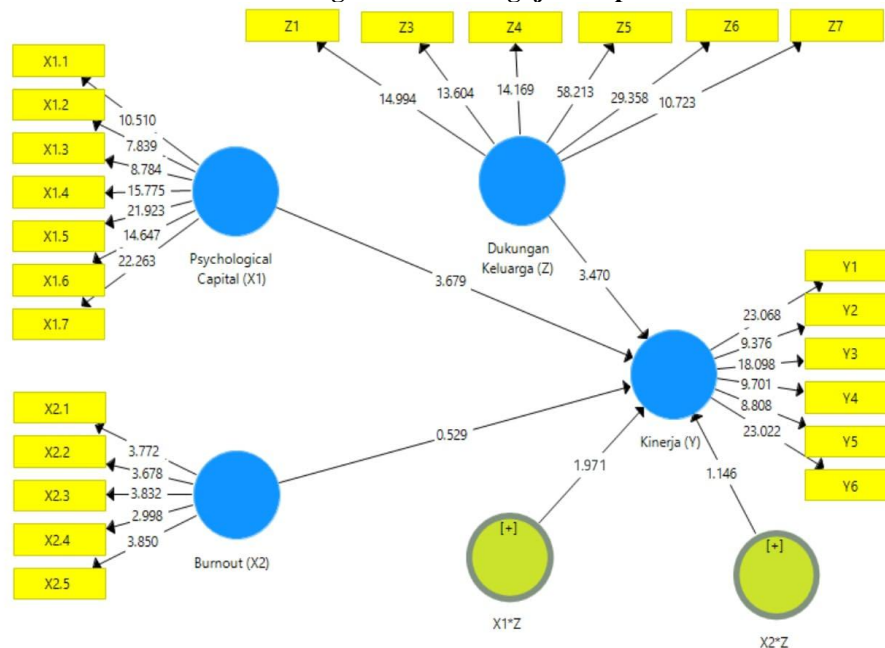
<b>Korelasi antar</b>	<b>Original</b>	<b>T Statistics</b>	<b>P Values</b>	<b>Ket</b>
-----------------------	-----------------	---------------------	-----------------	------------

Variabel	Sampel (O)	( O/STDEV )		
X1 → Y	0,440	3, 679	0,000	Diterima
X2 → Y	0,053	0, 529	0,300	Ditolak

Sumber : Data diolah, 2024

Hasil pengujian hipotesis dalam Tabel 4.15 menunjukkan bahwa hipotesis 1 terbukti benar sementara hipotesis 2 tidak dapat diterima.

**Gambar 4. 1 Diagram Hasil Pengujian Hipotesis**



Sumber : Output SmartPLS

Berdasarkan informasi yang tertera pada Tabel 4.10 dan Gambar 4.1 yang telah disediakan sebelumnya, penjabaran rinci untuk masing-masing hipotesis pengaruh langsung adalah sebagai berikut:

#### 4.6.1 Pengaruh Psychological Capital Terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis 1 menunjukkan bahwa pengaruh Psychological Capital (X1) terhadap kinerja (Y) memiliki koefisien jalur sebesar 0,440, dengan nilai T-statistik sebesar 3,679 dan signifikansi sebesar 0,000. Artinya, nilai T-statistik lebih besar dari nilai T-tabel yang sebesar 1,96, dan level signifikansi lebih rendah dari 0,05. Dengan demikian, secara empiris dapat disimpulkan bahwa

Psychological Capital (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y). Oleh karena itu, Hipotesis 1 dapat diterima.

#### **4.6.2 Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja**

Hasil pengujian hipotesis 2 menunjukkan bahwa pengaruh Burnout (X2) terhadap Kinerja (Y) memiliki koefisien jalur sebesar 0,053, dengan nilai T-statistik sebesar 0,529 dan signifikansi sebesar 0,300. Dikarenakan nilai T-statistik lebih kecil daripada nilai T-tabel yang sebesar 1,96, dan level signifikansi lebih besar dari 0,05, maka secara empiris dapat disimpulkan bahwa Burnout (X2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y). Oleh karena itu, Hipotesis 2 tidak dapat diterima.

#### **4.7 Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Moderasi**

Dalam perspektif yang dikemukakan oleh Baron dan Kenney (1986), sebagaimana disitir oleh Hartono dan Abdillah (2014), pengujian efek moderasi hanya disarankan dilakukan jika efek utama dari variabel independen terhadap variabel dependen signifikan. Jika kondisi tersebut tidak terpenuhi, maka lanjutnya pengujian efek moderasi biasanya tidak diperlukan karena hasilnya kemungkinan besar tidak akan signifikan. Pada penelitian ini, uji moderasi dilakukan menggunakan software SmartPLS dengan metode bootstrapping, dimana penilaian dilakukan berdasarkan nilai P-value dan nilai T-statistik. Apabila nilai P-value pada efek moderasi  $< 0.05$  dan T-statistik melebihi nilai T-tabel sebesar 1,96, maka variabel moderasi dianggap mampu memoderasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai P-value pada efek moderasi  $> 0.05$  dan T-statistik lebih kecil dari nilai T-tabel 1,96, maka variabel moderasi dianggap tidak memoderasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji efek moderasi disajikan dalam Tabel 4.16:

**Tabel 4. 11 Hasil Pengujian Efek Moderasi**

<b>Korelasi Antar Variabel</b>	<b>Original Sample (O)</b>	<b>T Statistics ( O/STDEV )</b>	<b>P Values</b>	<b>Ket.</b>
X1*Z → Y	0,231	1,971	0,045	Diterima
X2*Z → Y	-0,127	1,146	0,130	Ditolak

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan data yang tercantum dalam Tabel 4.11, dapat disimpulkan bahwa kedua hipotesis mengenai efek moderasi tidak dapat diterima. Detail penjelasan mengenai efek moderasi pada setiap hipotesis dapat dijabarkan sebagai berikut.

#### **4.7.1 Dukungan Keluarga Memoderasi *Psychological Capital* terhadap Kinerja**

##### **Pegawai**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa moderasi dukungan keluarga terhadap pengaruh *Psychological Capital* terhadap kinerja ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar 0,231, nilai signifikansi sebesar 0,045, dan t-statistics sebesar 1,971. Dikarenakan nilai p-value kurang dari 0,05 dan t-statistics lebih besar dari nilai T-tabel sebesar 1,96, maka dapat disimpulkan bahwa dukungan keluarga mampu memoderasi pengaruh *Psychological Capital* terhadap kinerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 dapat diterima.

#### **4.7.2 Dukungan Keluarga Memoderasi *Burnout* terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa moderasi dukungan keluarga terhadap pengaruh *Burnout* terhadap kinerja pegawai ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar -0,127, nilai signifikansi sebesar 0,130, dan t-statistics sebesar 1,146. Dikarenakan nilai p-value lebih besar dari 0,05 dan t-statistics lebih kecil dari nilai T-tabel sebesar 1,96, maka dapat disimpulkan bahwa dukungan keluarga tidak dapat memoderasi pengaruh *Burnout* terhadap kinerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 harus ditolak.

## 4.8 Pembahasan

### 4.8.1 Pengaruh *Psychological Capital* Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, penelitian ini menemukan bahwa *Psychological Capital* (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini terlihat dari nilai koefisien jalur sebesar 0,440 dan nilai T-statistik sebesar 3,679 dengan signifikansi sebesar 0,000. Dikarenakan nilai p-value kurang dari 0,05 dan t-statistics lebih besar daripada nilai T-tabel sebesar 1,96, maka secara empiris dapat disimpulkan bahwa pengaruh tersebut positif dan signifikan. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *Psychological Capital*, semakin tinggi pula kinerja pegawai. Sebaliknya, jika *Psychological Capital* rendah, maka kemungkinan kinerja pegawai juga akan rendah. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa memaksimalkan *Psychological Capital* dapat berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

*Psychological capital* adalah suatu keadaan yang dapat ditingkatkan dan dimiliki oleh semua individu. Terdiri dari empat komponen utama, yaitu self-efficacy, optimism, hope, dan resiliency. Ketika digabungkan, keempat komponen tersebut memiliki hubungan yang positif dengan perilaku organisasi yang baik. (Luthans, 2011). *Psychological Capital* dapat menggambarkan kondisi motivasi positif yang mendukung dalam mengatasi dan mencegah tekanan psikologis seperti stres. (Psikologi et al., n.d.). *Psychological capital* (modal psikologis) dapat meningkatkan persepsi positif karyawan terhadap situasi mereka sendiri dan memperbesar peluang keberhasilan yang mereka rasakan melalui kepercayaan diri, motivasi, upaya, dan ketekunan yang mereka tunjukkan. (Luthans et al., 2007).

Temuan dalam penelitian ini konsisten dengan temuan penelitian sebelumnya, seperti (Retnowati et al., 2023) mengungkapkan bahwa modal psikologis

(Psychological capital) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Psychological capital merupakan konsep yang signifikan dalam perkembangan bidang psikologi positif dan perilaku organisasi. (Issalillah et al., 2021). Mengukur dan mengelola perilaku organisasi yang positif menjadi krusial dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di suatu organisasi. (Infante, 2022).

Menurut Ncube dan Jerie (2012), keterlibatan pegawai memiliki peran krusial dalam kinerja dan daya saing keseluruhan perusahaan. Keterlibatan tersebut sering kali diperoleh melalui modal psikologis yang membentuk kinerja pegawai (Anderton & Bevan, 2014; Ncube & Jerie, 2012). Psikologi positif dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap pengembangan modal psikologis yang diperlukan, yang kemungkinan akan mempengaruhi perilaku dan sikap yang diinginkan dari pegawai untuk berkomitmen pada tujuan organisasi dan berkontribusi pada perkembangan organisasi (Anderton & Bevan, 2014).

Dalam persepektif Islam, kita sebagai seorang muslim harus memiliki sikap dengan empat dasar modal psikologi, yaitu percaya diri, harapan, optimis, dan tidak gampang berputus asa, maka jalan yang kita hadapi akan selalu berada dalam ridhanya, dan kita termasuk orang-orang yang beriman. Dalam penjelasan tersebut, salah satu modal psikologi yaitu hope (Harapan). Dimana dalam prespektif islam harapan akan selalu ada bagi orang yang percaya diri, dengan cara menghadapi setiap tantangan dalam hidup dengan niat mencari ridho Nya, lakukan usaha semaksimal mungkin sesuai kemampuan disertai dengan doa. Dikarenakan bahaya putus asa dalam islam sudah jelas di dalam Al Quran, berarti ia bukan termasuk golongan orang beriman. Seperti yang telah dijelaskan pada QS Yusuf : 87, yaitu :

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ اٰذٰهَبُوْا فَتَحَسَّسُوْا مِنْ يُۤوسُفَ وَ اٰخِيْهِ وَاَلَّا تَايَسُوْا مِنْ رَّوْحِ اللّٰهِ اِنَّهٗ لَا يٰۤاَيُّسُ مِنْ

رَّوْحِ اللّٰهِ اِلَّا الْقَوْمُ الْكٰفِرُوْنَ

*Artinya: “Hai anak-anakku, pergilah kamu, maka carilah berita tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah, melainkan kaum yang kafir”.*

Dari paparan ayat diatas, menunjukkan bahwa dalam perspektif agama Islam mengenai hal yang sedang dikaji ini, merupakan hal yang penting dalam mengarungi kehidupan, salah satunya yakni dalam dunia kerja. Dimana dari hasil temuan penelitian yang sudah peneliti jabarkan diatas telah sejalan dengan perspektif teori dan juga dalam perspektif agama Islam.

#### **4.8.2 Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Burnout (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y). Hal ini terlihat dari koefisien jalur sebesar 0,053 dan nilai T-statistik sebesar 0,529 dengan signifikansi sebesar 0,300. Dikarenakan nilai T-statistik lebih kecil dari nilai T-tabel 1,96 dan level signifikansi lebih besar dari 0,05, secara empiris menunjukkan bahwa Burnout (X2) tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y).

Burnout tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai farmasi RSI Unisma dikarenakan para pegawai atau setiap individu yang melaksanakan tugas/kinerja mereka dengan nyaman. Argumen atau penjelasan ini peneliti sandarkan pada hasil pengisian kuisioner yang telah peneliti himpun menunjukkan bahwa mayoritas pegawai tidak mengalami keluhan atau beban kerja yang menimbulkan stress dan semacamnya. Dengan temuan inilah yang menjadi faktor terkuat mengapa burnout tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selain itu, peneliti juga berasumsi bahwa hasil dari penelitian sangat bergantung kepada objek atau subyek penelitian. Dimana, dari dugaan peneliti pada hipotesis awal yang juga peneliti sandarkan pada teori ataupun temuan-temuan sebelumnya bertolak belakang dengan temuan peneliti pada objek dan subyek



penelitian ini. Sebagaimana Literatur yang mengatakan bahwa kelelahan (burnout) pada akhirnya dapat memengaruhi hasil kerja seperti kinerja pekerjaan, perputaran, dan kepuasan aspek (Kim et al., 2017). Seperti penelitian yang dilakukan oleh Nurjayadi (2004) yang mengatakan bahwa penurunan kinerja individu merupakan dampak dari sikap dan perilaku negatif yang disebabkan oleh kurangnya motivasi, sehingga berkurangnya tingkat kepuasan kerja, adanya tekanan lingkungan eksternal maupun intenal yang dapat menimbulkan kelelahan emosional. burnout dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Seperti juga yang dijelaskan oleh Maslach sebagaimana yang diadopsi oleh Kartono, individu yang mengalami burnout ditandai dengan penurunan kinerja, keluhan fisik, kelelahan, dan gangguan kognitif dalam pekerjaan. (Kartono, 2017). Menurut teori konservasi sumber daya (COR) (Hobfoll, 2001), burnout mencerminkan berkurangnya sumber daya energik yang dihasilkan dari paparan kumulatif terhadap pekerjaan kronis dan tekanan hidup (Hobfollet al., 2000; Melamed et al., 2006). Hal tersebut bisa dikaitkan dalam prespektif islam yang telah dijelaskan dalam QS Al-Ankabut ayat 62, yakni :

اللَّهُ يَبْسُطُ الرِّزْقَ لِمَنْ يَشَاءُ مِنْ عِبَادِهِ وَيَقْدِرُ لَهُ إِنَّ اللَّهَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ

*Artinya : “Allah melapangkan rezeki kepada orang yang Dia kehendaki di antara hamba-hamba-Nya dan Dia (pula) yang membatasi baginya. Sungguh, Allah Maha Mengetahui terhadap segala sesuatu.”*

Syaikh Prof. Dr. Wahbah az-Zuhaili, pakar fiqih dan tafsir negeri Suriah menjelaskan bahwa Allah melapangkan rejeki bagi hambaNya yang dikehendaki sebagai ujian dan menyempitkan rejeki bagi orang yang dikehendaki sebagai cobaan. Dimana ujian yang dimaksud yaitu ketika karyawan mengalami tingkat kelelahan, serta stress yang dapat berpengaruh terhadap kinerja mereka. Selaras dengan argumen peneliti diatas, bahwa tidak adanya burnout yang dialami oleh

pegawai farmasi RSI Unisma sehingga tidak ada pengaruh terhadap kinerja pegawai yang akhirnya juga menjadi faktor tidak sesuai temuan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya.

#### **4.8.3 Dukungan Keluarga Memoderasi *Psychological Capital* terhadap Kinerja**

##### **Pegawai**

Mengacu pada hasil penelitian pada rumusan masalah sebelumnya menunjukkan bahwa semakin tinggi *Psychological Capital* maka berbanding lurus dengan semakin tinggi juga kinerja pegawai. Begitupula sebaliknya, jika *Psychological Capital* rendah maka kecenderungan pegawai untuk melakukan kinerja juga rendah. Oleh karena dapat dinyatakan bahwa memaksimalkan *Psychological Capital* dapat mempengaruhi Kinerja pegawai.

Sedangkan fokus pada rumusan masalah ini peneliti menemukan bahwa dukungan keluarga memiliki pengaruh yang cukup signifikan dalam memoderasi peran *psychological capital* terhadap kinerja pegawai. Hal ini peneliti dasarkan pada hasil perhitungan yang menunjukkan bahwa dukungan keluarga memiliki nilai koefisien sebesar 0,231, Dikarenakan nilai signifikansi sebesar 0,045 dan nilai T-statistik sebesar 1,971, yang berarti nilai p-value lebih kecil dari 0,05 dan T-statistik melebihi T-tabel 1,96, dapat disimpulkan bahwa dukungan keluarga memiliki kemampuan untuk memoderasi pengaruh *Psychological Capital* terhadap kinerja.

Temuan penelitian ini sesuai dengan hipotesis awal yang peneliti duga bahwa dukungan keluarga dapat memoderasi pengaruh *Psychological Capital* terhadap kinerja. Dimana hipotesis tersebut peneliti sandarkan pada peneliti terdahulu (Tamher & Noorkasiani, 2009), Kehadiran dukungan keluarga dapat meningkatkan rasa percaya diri pegawai serta motivasi mereka untuk mengatasi tantangan yang mungkin muncul, yang pada gilirannya memengaruhi aktivitas kerja dan kinerja

secara keseluruhan. Berdasarkan temuannya, Tiyani (2019) menunjukkan bahwa adanya dukungan keluarga memiliki dampak terhadap kebahagiaan karyawan selama bekerja, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja mereka.. Begitu pula yang disebutkan teori (Hobfoll, 2002) dalam (Dewi, 2019) Pegawai yang tidak memiliki dukungan keluarga dapat terus merenungkan dan merenungkan serta menderita tentang hal itu ketika mereka sedang bekerja. (Deng et al., 2018. Lee-Peng et al., 2016), di mana sebagian besar sumber energi habis, membuat mereka kurang termotivasi dan puas dalam pekerjaannya. hal seperti ini dapat memicu Kelelahan emosional memiliki potensi untuk mempengaruhi tingkat usaha yang diberikan dalam mencapai kinerja dan memengaruhi tingkat kepuasan kerja seorang karyawan di perusahaan tersebut. (Mangkuprawira, 2002: 193).

Dalam persepektif Islam, peran atau dukungan keluarga bisa dianggap penting apalagi jika dikaitkan dengan modal psikologi dan kinerja. Bahkan secara tegas dalam al-Quran tertuang perintah untuk menjaga, membekali, melindungi ataupun menghindarkan anggota keluarga kita kedalam keburukan. Seperti yang disampaikan dalam surat At Tahrim ayat 6, berikut :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا قُوا أَنْفُسَكُمْ وَأَهْلِيكُمْ نَارًا وَقُودُهَا النَّاسُ وَالْحِجَارَةُ عَلَيْهَا مَلَائِكَةٌ غِلَاظٌ شِدَادٌ لَا يَعْصُونَ اللَّهَ مَا أَمَرَهُمْ وَيَفْعَلُونَ مَا يُؤْمَرُونَ

*Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, peliharalah dirimu dan keluargamu dari api neraka yang bahan bakarnya adalah manusia dan batu; penjaganya malaikat-malaikat yang kasar, keras, dan tidak mendurhakai Allah terhadap apa yang diperintahkan-Nya kepada mereka dan selalu mengerjakan apa yang diperintahkan.”*

Syaikh Muhammad bin Shalih asy-Syawi, dalam Tafsir An-Nafahat Al-Makkiyah, menyatakan bahwa bagi mereka yang meyakini dan mengamalkan ajaran Allah dan Rasul-Nya, hendaklah mereka memperhatikan perlindungan diri sendiri

dan keluarga mereka dari murka dan kebencian Allah dengan melaksanakan perintah-Nya dan menjauhi larangan-Nya. Dimana ayat tersebut menekankan bahwa jika kita mendapat dukungan keluarga untuk melakukan pekerjaan yang baik menurut ajaran islam, maka kita termasuk orang-orang yang beriman, karena termasuk dalam menjaga diri dan juga keluarga. Tanggung jawab untuk mencari rezki/nafkah yang halal termasuk orang yang berjuang dijalan Allah

#### **4.8.4 Dukungan Keluarga Memoderasi *Burnout* terhadap Kinerja Pegawai**

Mengacu pada hipotesis yang peneliti duga sebelumnya, yaitu dukungan keluarga dapat memoderasi peran *burnout* terhadap kinerja. Karena Karyawan yang mendapat dukungan kuat dari keluarga cenderung memiliki tingkat kelelahan emosional yang rendah, sementara sebaliknya, yang tidak mendapat dukungan tersebut cenderung memiliki tingkat kelelahan emosional yang tinggi. Hal ini disebabkan karena adanya dukungan keluarga yang diharapkan mampu mengurangi tekanan dan tuntutan yang dirasakan karyawan.

Hal tersebut sejalan dengan teori yang disajikan oleh Cannon (Sarafino dan Smith, 2012), yang menjelaskan bahwa individu yang mengalami stres secara biologis akan menunjukkan peningkatan detak jantung. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa moderasi dukungan keluarga terhadap pengaruh *Burnout* terhadap kinerja pegawai memiliki koefisien sebesar -0,127, nilai signifikansi sebesar 0,130, dan t-statistics sebesar 1,146. Karena nilai p-value lebih besar dari 0,05 dan t-statistics lebih kecil dari T-tabel 1,96, dapat disimpulkan bahwa dukungan keluarga tidak mampu memoderasi pengaruh *Burnout* terhadap kinerja..

Temuan penelitian ini bertolak belakang dengan hipotesis awal yang peneliti duga bahwa dukungan keluarga dapat memoderasi pengaruh *Burnout* terhadap kinerja. Hipotesis ini didasarkan pada penelitian terdahulu, di mana Kanner dan

rekan-rekan (sebagaimana yang disebut dalam Rita Andarika, 2004) menyatakan bahwa dukungan sosial dari keluarga memiliki hubungan langsung dengan tingkat burnout. Semakin tinggi tingkat dukungan sosial dari keluarga, semakin rendah tingkat burnoutnya. Corrigan dan rekan-rekan (1994) juga menyatakan bahwa dukungan sosial dari keluarga merupakan variabel kunci yang mempengaruhi tingkat burnout. Mereka lebih lanjut menyebutkan bahwa dukungan sosial yang diberikan oleh keluarga dapat mengurangi risiko terjadinya *burnout*.

Faktor terbesar dari temuan yang tidak selaras dengan penelitian sebelumnya yaitu pegawai farmasi RSI Unisma tidak mengalami *burnout*, hal ini dikarenakan bahwa para pegawai atau setiap individu yang melaksanakan tugas/kinerja, mereka melakukannya dengan nyaman dan tidak memiliki tekanan ketika bekerja. Sehingga pegawai tidak mengalami keluhan atau beban kerja yang menimbulkan stress dan semacamnya. Oleh karena itu, dukungan keluarga dikatakan tidak dapat memoderasi peran *burnout* terhadap kinerja pegawai karena para pegawai tidak mengalami *burnout*.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, penelitian ini menyimpulkan dengan jawaban atas rumusan masalah yang diajukan. Kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut:

1. *Psychological Capital* (Modal psikologi) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi peran *Psychological Capital*, maka semakin tinggi juga kinerja pegawai. Pegawai farmasi RSI Unisma memiliki sikap dengan empat dasar modal psikologi, yaitu percaya diri, harapan, optimis, dan tidak gampang berputus asa, Sehingga tingkat kinerja pegawai farmasi RSI Unisma menjadi tinggi.
2. *Burnout* menunjukkan tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, pegawai farmasi RSI Unisma tidak mengalami *burnout* sehingga tidak berpengaruh terhadap kinerja. Pegawai sangat menyukai pekerjaan mereka, merasa nyaman dan tidak merasa tertekan ketika melakukan pekerjaan mereka, hal inilah yang membuat pegawai farmasi RSI Unisma tidak mengalami *burnout*.
3. Dukungan keluarga terbukti dapat memoderasi peran *Psychological Capital* terhadap kinerja pegawai. Pegawai farmasi RSI Unisma sangat memperdulikan dukungan keluarga yang dapat mempengaruhi kinerja, hal ini dikarenakan dukungan keluarga memiliki nilai yang tinggi terhadap

individu pegawai yang dapat memperkuat tingkat psikologi mereka masing-masing.

4. Dukungan keluarga terbukti tidak dapat memoderasi peran *burnout* terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan pegawai farmasi RSI Unisma tidak mengalami *burnout*, yang disebabkan para pegawai atau setiap individu yang melaksanakan tugas/kinerja, mereka melakukannya dengan nyaman dan tidak memiliki tekanan ketika bekerja. Sehingga pegawai tidak mengalami keluhan atau beban kerja yang menimbulkan stress dan sebagainya.

## 5.2 Saran

Dari kesimpulan tersebut, disusun beberapa saran yang bersifat praktis dan akademis, yaitu :

1. Bagi Rumah Sakit :
  - a) Berdasarkan temuan penelitian tersebut, disarankan untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan pegawai melalui beberapa langkah berikut : Diperlukan pemberian tantangan baru kepada pegawai dengan memberikan tugas-tugas inovatif yang masih dalam lingkup divisi yang sama, namun tetap berada dalam pengawasan rumah sakit. Hal ini dapat mencakup pengenalan inovasi terbaru dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan efisien. Selain itu, dapat dilakukan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang berfokus pada pengetahuan dan teknologi terkini, terutama bagi pegawai yang dinilai memiliki potensi untuk meningkatkan kemajuan rumah sakit.

b) Hasil penelitian mengindikasikan bahwa tingkat kinerja pegawai yang tinggi, serta mayoritas dari mereka menyukai pekerjaan dan tidak mengalami stres atau burnout. Oleh karena itu, disarankan agar pemberian reward dan bonus kepada pegawai yang mencapai target menjadi hal yang diperhatikan secara khusus oleh rumah sakit. Ketika pegawai berhasil menjalankan tugas dengan baik di perusahaan, pemberian reward, baik berupa piagam penghargaan maupun bonus finansial, dapat menjadi insentif yang efektif dalam meningkatkan motivasi kerja mereka..

2. Bagi peneliti :

- a) Bagi peneliti yang akan datang, dapat meneliti kembali variabel yang sama yaitu *burnout* dan melakukan penelitian di objek dan subyek yang lain. Dikarenakan objek dan subyek yang peneliti pilih tidak mengalami kelelahan/kejenuhan kerja, sehingga pada penelitian ini *burnout* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja.
- b) Seperti halnya penelitian lainnya, penelitian ini juga memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperbaiki untuk penelitian masa depan. Penelitian ini terbatas pada sampel yang terdiri dari pegawai farmasi di RSI Unisma. Untuk penelitian mendatang, disarankan untuk memperluas cakupan sampel agar generalisasi hasil penelitian menjadi lebih kuat dan dapat dipertanggungjawabkan secara lebih luas..
- c) Penelitian ini hanya berfokus pada variabel *Psychological Capital* dan *Burnout* dalam pengaruhnya terhadap kinerja pegawai dengan



dukungan keluarga sebagai variabel moderasi. Penelitian selanjutnya, diharapkan menambahkan variabel lain yang lebih relevan seperti motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, perilaku organisasi dan banyak variabel lain yang dapat digunakan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amin, Nurbaya, Achmad, Rusydi M, Jusriadi E, (2023). *Pengaruh Dukungan Keluarga Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Budaya Kerja*, UMM, Makassar.
- Augusty, Ferdinand. (2006). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Skripsi, Tesis Dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang, Universitas Diponegoro.
- Cavus, Mustafa, and Gokcen A, (2015). *Psychological Capital: Definition, Components and Effects*. *British Journal of Education, Society & Behavioural Science*.
- Dhini Rama Dhanita, (2010). *Pengaruh Stres Kerja , Beban Kerja Terhadap Kepuasan( Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus )*. Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus.
- Sarah Agustira. n.d. *Pengaruh Modal Psikologis Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja*. Skripsi Fakultas Psikologi.
- F Luthans. (2007). *Organizational Behavior*. United-States: McGraw-Hill.
- Anon. n.d. *Mtphj2018,+Vol2no22018.Pdf39*.
- Gustiana, Natasya. (2018). *Kepuasan Kerja Dalam Perspektif Islam*.
- Handayani, Eka, Indah F,M, Fahdila M, Muhammad, and Arsyad A, (2018). *Faktor Risiko Kelelahan Kerja Petugas Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Pambalah Batung Amuntai Risk Factors Of The Vocationality Of Regional General Hospital Installation Holders Pambalah Batung Amuntai*, Universitas Islam, Kalimantan.
- Karina, Nindia. (2012). *Universitas Indonesia Fakultas Kesehatan Masyarakat Program Sarjana Kesehatan Masyarakat Peminatan Manajemen Rumah Sakit Universitas Indonesia Depok*, FKM, Universitas Indonesia.

- Karina, Nindia. (2012). *Universitas Indonesia Fakultas Kesehatan Masyarakat Program Sarjana Kesehatan Masyarakat Peminatan Manajemen Rumah Sakit Universitas Indonesia Depok*, FKM, Universitas Indonesia.
- Mangkunegara, Refika A, Prabu. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung.
- Maslach, Christina. (2000). *Burnout In Health Professionals Part I, Section 4 Cambridge Handbook of Psychology, Health and Medicine*.
- Nur Aziz, and Ignatius Joko Dewanto. (2022). *Model Penilaiann Kinerja Karyawan Dengan Personal Balanced Scorecard*, Jurnal Manajemen.
- Oktafia, Anita, and Ellya Shinta. n.d. *Pengaruh Beban Kerja Dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rsuh Kota Surabaya (STIESIA) Surabaya*.
- Pangastiti, Nuuferulla K, and Mudji R. (2011). *Analisis Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Burnout Pada Perawat Kesehatan Di Rumah Sakit Jiwa*. Doctoral Dissertation, Universitas Diponegoro.
- Pratama, Imam, Yunita F, Wahyuningtyas and Widya Wiwaha. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Akademi Farmasi Indonesia Yogyakarta Di Masa Pandemi*. Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia STIE.
- Syarif., Bayu D,C., Psikologi, Fakultas, Universitas Islam.
- Ratna, Dwi, Kurnia W, and Tri Wahyu. n.d *Jurnal Kedokteran Brawijaya*.
- Setiabudi, Kezia Jade. (2019). *Pengaruh Dukungan Keluarga Dan Kepribadian Wirausaha Terhadap Niat Berwirausaha Mahasiswa Program Studi Di Kota Surabaya*. Jurnal Agora.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. CV Alfabeta.

Yuni S, Triana, Noveria S, Alwi M, Aries Y. (2022). *Pengaruh Kelelahan Kerja Dan Person Job Fit Terhadap Kinerja Pegawai*. Universitas Swadaya Gunung Jati.

## **Lampiran 1 Data Diri**

### **BIODATA PENELITIAN**

Nama Lengkap : Ony Lailatur Rosyida  
Alamat Asal : Jl. Mayor Bismo, Gg. Makam, RT32/RW05, Kel. Semampir, Kec. Kota, Kota Kediri  
Alamat Malang : Jl. Kh. Malik dalam, RT06/RW05, kedungkandang, kota malang  
Telepon/Hp : 089510067785  
E-mail : [onylailatur08@gmail.com](mailto:onylailatur08@gmail.com)  
Instagram : @onychan\_08

### **Pendidikan Formal**

2008-2014 : MI Alhayatul Islamiyah  
2014-2017 : MTsN 3 Kota Kediri  
2017-2020 : MAN 2 Kota Kediri  
2020-2024 : Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

### **Pendidikan Non Formal**

2020-2021 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab UIN Maliki Malang  
2021-2022 : English Language Center (ELC) UIN Maliki Malang

### **Pengalaman Organisasi**

- Anggota UKM Pagar Nusa UIN Malang 2020
- Sekretaris Ranting IPPNU kedungkandang
- Peserta Pelatihan SPSS di Fakultas Ekonomi UIN Maliki Malang

## Lampiran 2 Lembar Kuesioner

### KUESIONER PENELITIAN

#### **Peran *Psychological Capital* Dan *Burnout* Terhadap Kinerja Pegawai, Dengan Dukungan Keluarga Sebagai Variabel Moderasi.**

*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Saya Ony Lailatur Rosyida mahasiswi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, sedang menjalani skripsi dan membutuhkan bantuan dari bapak/ibu pegawai farmasi RSI UNISMA untuk mengisi kuesioner penelitian saya. Kuesioner ini disusun dengan tujuan mendukung penelitian untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan sebagai bagian dari penelitian. Hal ini bertujuan untuk membantu peneliti menyelesaikan tugas akhir dalam rangka program sarjana manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Maka dari itu, sebagai peneliti, saya mengharapkan partisipasi saudara/i pegawai farmasi RSI UNISMA dengan menyisihkan sedikit waktu untuk mengisi kuesioner penelitian saya. Mohon untuk mengisi semua pernyataan yang ada. Data yang masuk akan diolah hanya untuk keperluan penyusunan skripsi dan akan dijaga kerahasiaannya. Terima kasih atas perhatian yang diberikan.

kuesioner Ini berisikan 4 (Empat) Variabel yakni :

1. *Psychological Capital*
2. *Burnou*
3. Kinerja Pegawai
4. Dukungan Keluarga

Pilihlah pertanyaan dengan memberikan tanda centang pada jawaban yang anda pilih. Pilihan jawaban atas pertanyaan yang diajukan diukur dengan skala likert yang memiliki nilai pada setiap jawaban, dengan keterangan nilai skala sebagai berikut :

Keterangan	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

#### IDENTITAS PEGAWAI

**Nama (Inisial/Samaran) :**  
**Jenis Kelamin :**  
**Umur :**  
**Status : Nikah/Belum Nikah**  
**Pendidikan terakhir :**  
**Pegawai : Rawat Inap/Rawat Jalan**

#### Kuesioner Variabel *Psychological Capital*

No	Pertanyaan	Tanggapan				
		STS	TS	N	S	SS
<b><i>Psychological Capital</i></b>						
1	Di tempat kerja, saya selalu menemukan bahwa setiap masalah memiliki solusi					
2	Saya percaya bahwa semua masalah yang terjadi di tempat kerja selalu memiliki sisi terang.					
3	Jika saya harus menghadapi situasi buruk, saya percaya bahwa segalanya akan berubah menjadi lebih baik.					

4	Saya punya beberapa cara untuk mencapai tujuan kerja.					
5	Saya bekerja mencapai tujuan yang ditetapkan dengan keyakinan bahwa "dimana ada kemauan, pasti ada jalan "					
6	Meskipun pekerjaan saya gagal, saya akan mencoba untuk membuatnya sukses lag					
7	Meskipun terlalu banyak tanggung jawab di tempat kerja yang membuat saya merasa canggung, saya bisa melaluinya untuk bekerja dengan sukses					

#### Kuesioner Variabel *Burnout*

No	Pertanyaan	Tanggapan				
		STS	TS	N	S	SS
<b><i>Burnout</i></b>						
1	saya merasa bosan dengan rekan kerja					
2	saya merasa seakan akan hidup dan karir saya tidak akan berubah					
3	saya tidak puas dengan hasil kerja saya					
4	saya tidak peduli terhadap sesama tenaga kesehatan					
5	kerja tim membuat saya tidak leluasa dalam bekerja					

#### Kuesioner Variabel Kinerja

No	Pertanyaan	Tanggapan				
		STS	TS	N	S	SS
<b>Kinerja</b>						
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.					
2	Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
4	Saya dapat menggunakan waktu dengan					



	efektif & efisien					
5	Saya dapat bekerja dalam tim dengan baik					
6	Saya mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan pimpinan					

### Kuesioner Variabel Dukungan Keluarga

No	Pertanyaan	Tanggapan				
		STS	TS	N	S	SS
<b>Dukungan Keluarga</b>						
1	Keluarga saya meyakinkan saya bahwa saya dapat melakukan pekerjaan saya dengan baik.					
2	Keluarga saya menjaga perasaan saya dan menyenangkan hati saya saat saya sedang kelelahan bekerja.					
3	Keluarga saya sangat peduli tentang segala sesuatu hal yang saya hadapi dalam bekerja.					
4	Keluarga saya selalu mencairkan suasana jika saya sedang marah yang disebabkan karena masalah pekerjaan.					
5	Keluarga saya memberikan umpan balik/respon mengenai hasil dan prestasi saya dalam bekerja.					
6	Keluarga saya memberikan pendapat mengenai pengalaman saya selama bekerja.					
7	Keluarga saya membimbing saya tentang cara berperilaku saat berada dilingkungan kerja.					

### Lampiran 3 Data Responden

<i>Psychological Capital (Modal Psikologi)</i>						
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7
5	4	5	5	5	4	4
5	5	5	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	4	4	4	4
5	4	4	4	5	4	3

3	3	3	3	3	4	2
4	4	4	4	4	4	3
3	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	3
4	4	4	3	4	4	4
4	4	3	3	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	3	3	3	3
5	5	4	3	4	4	4
3	4	4	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	4	5	4	4
5	4	4	4	5	5	4
4	4	3	4	4	3	4
4	5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	5	4	4
5	4	3	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	5	4	3
3	3	3	3	3	4	2
4	4	4	4	4	4	3
3	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	3
4	4	4	3	4	4	4

4	4	3	3	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	3	3	3	3
5	5	4	3	4	4	4
3	4	4	4	5	4	4

<i>Burnout (Kelelahan)</i>				
<b>X2.1</b>	<b>X2.2</b>	<b>X2.3</b>	<b>X2.4</b>	<b>X2.5</b>
2	3	2	2	2
3	3	3	3	3
1	1	1	1	1
2	2	2	1	1
2	2	1	3	1
2	1	2	2	2
1	1	1	1	1
3	2	1	1	1
3	4	3	2	2
3	4	4	4	4
3	4	4	4	4
4	4	4	2	4
3	4	4	4	4
4	3	3	4	4
4	4	4	4	3
2	2	2	2	2
2	2	2	2	2
2	2	2	1	1
4	4	4	4	4
2	1	1	1	1
3	2	1	2	2
1	2	2	2	1
1	1	1	1	1
1	2	2	2	2
3	2	2	3	3
2	2	2	2	2
2	3	2	1	1
2	2	2	2	2
2	2	2	2	2
2	2	2	2	2

3	2	2	2	2
3	2	2	2	2
2	2	2	2	2
1	1	1	1	1
1	1	1	1	1
2	1	2	2	2
3	2	1	2	2
2	2	2	2	2
1	1	1	1	1
3	2	1	1	1
3	4	3	2	2
3	4	4	4	4
3	4	4	4	4
4	4	4	2	4
3	4	4	4	4
4	3	3	4	4
4	4	4	4	3
2	2	2	2	2
2	2	2	2	2
2	2	2	1	1
4	4	4	4	4

<b>Kinerja</b>					
<b>Y1</b>	<b>Y2</b>	<b>Y3</b>	<b>Y4</b>	<b>Y5</b>	<b>Y6</b>
5	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	4
4	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4

4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	3	3
3	3	3	3	3	3
5	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4
5	5	5	3	3	5
4	4	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4
5	3	4	5	5	4
4	4	4	3	4	4
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	4	5
5	3	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	4
4	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	3	3
3	3	3	3	3	3
5	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4

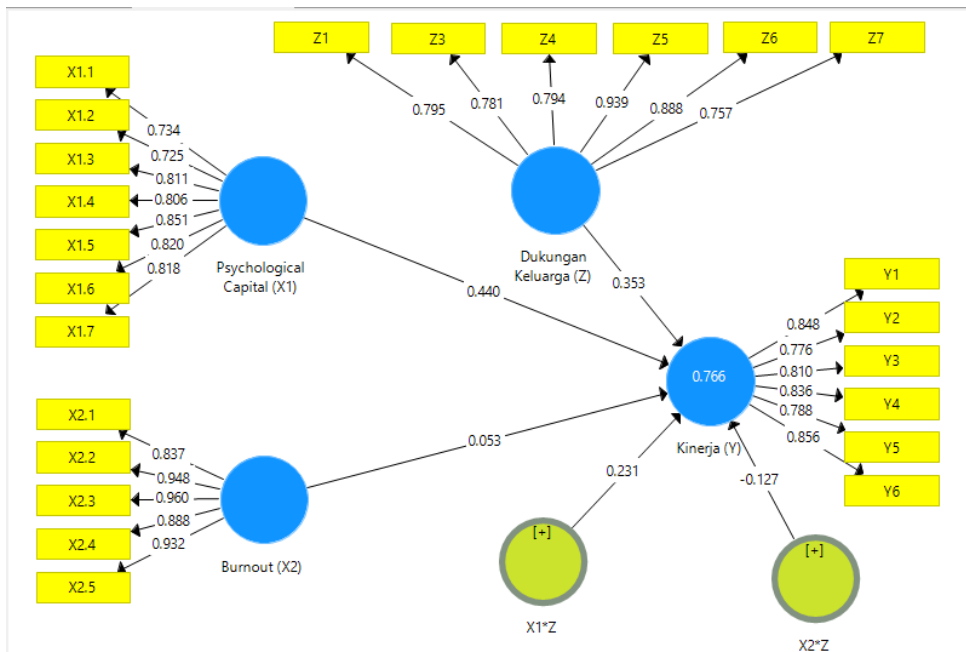
<b>Dukungan Keluarga</b>						
<b>Z1</b>	<b>Z2</b>	<b>Z3</b>	<b>Z4</b>	<b>Z5</b>	<b>Z6</b>	<b>Z7</b>
5	5	5	3	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4
3	3	3	2	3	3	3
4	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	3	4
5	3	4	3	4	5	5
4	4	2	3	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4
3	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	3	3	3	4
5	4	4	3	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	3	4
4	2	4	3	4	4	4
4	2	4	3	4	4	4
4	2	4	3	4	4	4
4	2	4	3	4	4	2
4	2	4	3	4	4	4
4	3	3	3	4	3	3
5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	5

4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4
5	3	4	3	4	5	5
4	4	2	3	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4
3	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	4

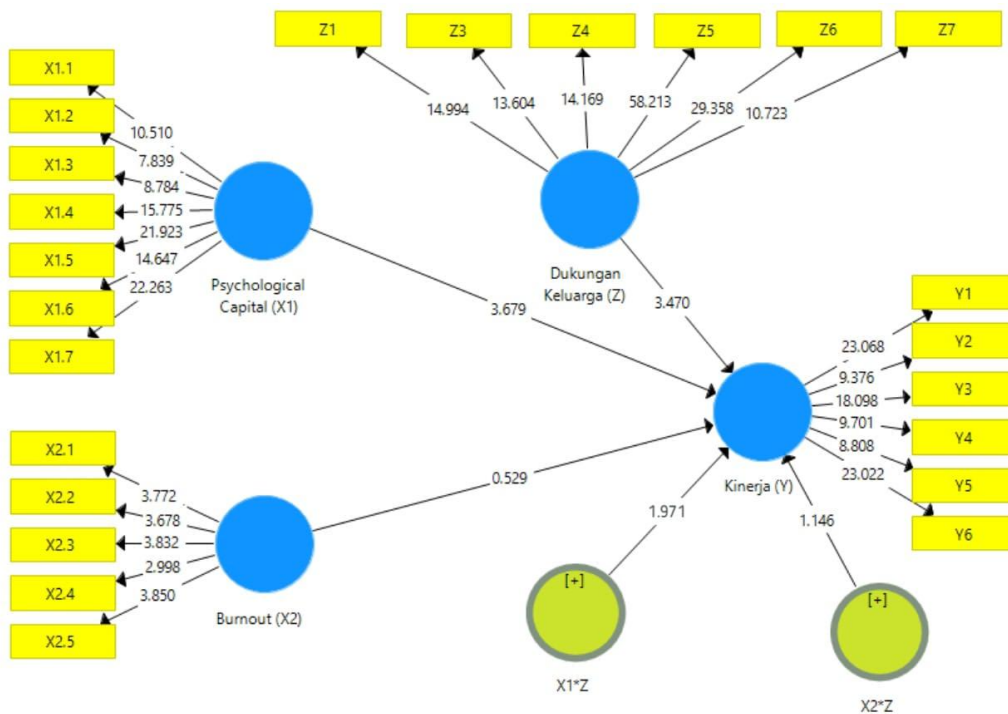
Lampiran 4 Hasil Olah Data

HASIL OUTPUT SMART-PLS

PLS Algoritma



Bootstrapping





### *Loading Factor*

	Psycap (X1)	Burnout (X2)	Kinerja (Y)	Dukungan Keluarga (Z)
X1.1	0,735			
X1.2	0,726			
X1.3	0,812			
X1.4	0,806			
X1.5	0,850			
X1.6	0,820			
X1.7	0,819			
X2.1		0,828		
X2.2		0,949		
X2.3		0,960		
X2.4		0,886		
X2.5		0,931		
Y1			0,849	
Y2			0,773	
Y3			0,807	
Y4			0,838	
Y5			0,791	
Y6			0,856	
Z1				0,788
Z2				0,776
Z3				0,822
Z4				0,931
Z5				0,861
Z6				0,784

### *Reliability dan Validity*

#### Construct Reliability and Validity

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
	Cronbach's Al...	rho_A	Composite Rel...	Average Varian...
Burnout (X2)	0.952	1.030	0.962	0.835
Dukungan Kelu...	0.907	0.922	0.929	0.686
Kinerja (Y)	0.902	0.905	0.925	0.671
Psychological ...	0.904	0.916	0.924	0.634

*cross loading*

Item	Variabel			
	X1	X2	Y	Z
X1.1	0,735	-0,487	0,463	0,206
X1.2	0,726	-0,113	0,494	0,219
X1.3	0,812	-0,096	0,558	0,489
X1.4	0,806	-0,290	0,664	0,534
X1.5	0,850	-0,232	0,622	0,570
X1.6	0,820	-0,289	0,767	0,650
X1.7	0,819	-0,152	0,686	0,355
X2.1	-0,290	0,828	-0,081	-0,022
X2.2	-0,304	0,949	-0,186	-0,150
X2.3	-0,249	0,960	-0,143	-0,072
X2.4	-0,285	0,886	-0,110	-0,090
X2.5	-0,197	0,931	-0,086	-0,005
Y1	0,587	-0,085	0,849	0,694
Y2	0,674	0,040	0,773	0,476
Y3	0,673	-0,214	0,807	0,497
Y4	0,545	-0,021	0,838	0,576
Y5	0,574	-0,108	0,791	0,543
Y6	0,754	-0,299	0,856	0,601
Z1	0,571	-0,279	0,610	0,788
Z2	0,482	-0,145	0,437	0,776
Z3	0,449	0,122	0,530	0,822
Z4	0,533	-0,030	0,701	0,931
Z5	0,257	0,054	0,582	0,861
Z6	0,433	-0,257	0,514	0,784

*fornell-lacker criterion*

**Discriminant Validity**

	Burnout (X2)	Dukungan Kel...	Kinerja (Y)	Psychological ...	X1*Z	X2*Z
Burnout (X2)	0.914					
Dukungan Kelu...	-0.103	0.828				
Kinerja (Y)	-0.144	0.688	0.819			
Psychological ...	-0.293	0.548	0.781	0.796		
X1*Z	-0.021	0.196	0.505	0.447	0.316	
X2*Z	0.312	-0.387	-0.365	-0.344	0.036	0.794

## R-Square

### R Square

Matrix	R Square	R Square Adjusted
Kinerja (Y)	0.753	0.725

## Path coefficient

### Path Coefficients

Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Corrected	Samples		
	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics ( O...	P Values
X2*Z -> Kinerja (Y)	-0.127	-0.128	0.111	1.146	0.130
X1*Z -> Kinerja (Y)	0.231	-0.038	0.132	1.971	0.045
Psychological Capital (X1) -> Kinerj...	0.440	0.545	0.120	3.679	0.000
Dukungan Keluarga (Z) -> Kinerja (Y)	0.353	0.341	0.102	3.470	0.001
Burnout (X2) -> Kinerja (Y)	0.053	0.078	0.100	0.529	0.300

## Lampiran 5 Bukti Konsultasi

6/12/24, 2:22 PM

Print Jurnal Bimbingan Skripsi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI  
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

### JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

#### IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 200501110078  
Nama : Ony Lailatur Rosyida  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Manajemen  
Dosen Pembimbing : Dr. Romi Faslah, S.Pd.I., M.Si  
Judul Skripsi : **PERAN *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DAN *BURNOUT* TERHADAP KINERJA PEGAWAI, DENGAN DUKUNGAN KELUARGA SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi kasus pegawai Farmasi RSI UNISMA)**

#### JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	23 Okt 2023	Bimbingan judul skripsi, revisi judul	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
2	13 Nov 2023	Bimbingan bab 1-2	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
3	4 Des 2023	Bimbingan bab 1-3	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
4	31 Jan 2024	Bimbingan ganti tempat penelitian	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
5	23 Feb 2024	ACC keseluruhan bab 1-3 & tempat penelitian	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
6	10 Juni 2024	bimbingan BAB IV dan V	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
7	10 Juni 2024	bimbingan BAB IV dan V	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
8	10 Juni 2024	bimbingan BAB IV dan V	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
9	11 Juni 2024	Revisi bab IV & Bab V, serta bimbingan Keseluruhan	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
10	12 Juni 2024	Revisi keseluruhan dan ACC Skripsi	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi

Malang, 12 Juni 2024

Dosen Pembimbing



**Dr. Romi Faslah, S.Pd.I., M.Si**

## Lampiran 6 Hasil Plagiasi

6/25/24, 5:46 PM

Print Bebas Plagiarisme



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
 FAKULTAS EKONOMI  
 Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

### SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M  
 NIP : 198710022015032004  
 Jabatan : UP2M

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Ony Lailatur Rosyida  
 NIM : 200501110078  
 Konsentrasi : Manajemen SDM

Judul Skripsi : **PERAN *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DAN *BURNOUT* TERHADAP KINERJA PEGAWAI, DENGAN DUKUNGAN KELUARGA SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi kasus pegawai Farmasi RSI UNISMA)**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
25%	24%	12%	12%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 25 Juni 2024

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M