

MODAL PSIKOLOGIS DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI LEMBAGA KEUANGA SYARIAH

NILA MARDIAH

Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang

Email: nilamardiah@uinib.ac.id

Abstract

Islamic financial institutions are one of the pillars of the economy in Indonesia. In the current era of global competition, financial institutions are required to be able to improve performance in order to survive in the financial business industry. One aspect of improving performance is by improving the quality of human resources in the company. The quality of human resources can be improved by improving the psychological condition of employees. One of these aspects is psychological capital. This article describes psychological capital in human resource management. It explains how psychological capital relates to the functions and processes of human resource management in the company. So that it can be adopted by Islamic financial institutions. The method used is a literature study, namely by collecting data and information sourced from research journals. Then some conclusions can be drawn. From the research results, it is found that psychological capital has an impact on the functions and processes of human resource management, including how psychological capital relates to performance, leadership, organizational climate, work engagement, burnout, and job satisfaction.

Keywords: Modal Psikologis, Manajemen Sumber Daya Manusia, Lembaga Keuangan Syariah

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting dalam perusahaan, karena sumber daya manusia menjadi motor penggerak jalan kegiatan perusahaan, adapaun teknologi yang canggih, modal yang besar ataupun bahan baku kalau tidak ada manusia semua sumber daya tersebut tidak akan ada artinya jika tidak ada manusia yang akan memberdayakan nya. Oleh karena itu sumber daya manusia menjadi asset yang sangat berharga bagi perusahaan.

Pentingnya sumber daya manusia dalam perusahaan harus diiringi dengan perlakuan, pengeloan, penjagaan yang baik terhadap manusia itu sendiri. Perusahaan dituntut untuk merubah pandangan yang dulunya karyawan dianggap sebagai pekerja yang diberi upah, namun sekarang pandangan itu harus berubah menganggap karyawan sebagai partner dan tim

kerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan tidak hanya berkewajiban memenuhi kebutuhan finansial tapi juga kebutuhan psikologis karyawan.

Perusahaan sebagai wadah bagi karyawan dalam berinteraksi baik dengan individu lain, maupun dengan system kerja yang telah dibuat perusahaan yang nanti bisa berdampak baik ataupun sebaliknya. Tidak selamanya interaksi dalam perusahaan menimbulkan hal yang positif seringkali di lapangan kita menemui banyak masalah dalam perusahaan yang diakibatkan dari dari berbagai interaksi tersebut. Masalah ini tentu saja harus dicarikan solusinya oleh perusahaan agar tidak menjadi masalah besar bagi perusahaan di masa yang akan datang.

Penanggulangan masalah yang terjadi di perusahaan tidak hanya berkaitan dengan penataan system tapi perlu juga perusahaan memperbaiki kondisi psikologis karyawan. Kondisi psikologis individu berdampak pada perilaku karyawan dalam bekerja dengan kata lain memperbaiki kondisi psikologis pada akhirnya perusahaan memperbaiki system kerja secara komprehensif.

Salah satu bentuk aspek psikologis yang berdampak pada karyawan adalah modal psikologis karyawan. Modal psikologis merupakan keadaan pribadi dalam diri karyawan yang bersifat positif dalam organisasi. Sehingga modal psikologis akan memberikan pengaruh pada perilaku, sikap dan cara pandang karyawan dalam bekerja.

Modal psikologis tidak hanya terbentuk dari karena faktor intrinsik seseorang tapi juga bersumber dari keadaan dari luar dirinya, seperti halnya karyawan modal psikologis yang dirasakannya juga bersumber dari keadaan lingkungan kerja. Jadi perusahaan sebagai institusi yang mempekerjakan karyawan juga berkewajiban untuk memberikan hal-hal dan suasana yang positif selama karyawan berada di lingkungan kerja.

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa modal psikologis yang baik pada seseorang dapat memberikan kontribusi positif bagi individu lebih lanjut hasil dari penelitian ini menemukan bahwa modal psikologis memungkinkan perkembangan optimal pada individu, di mana dimungkinkan untuk memiliki kepercayaan diri untuk membuat keputusan dan melakukan upaya yang diperlukan untuk mencapai kesuksesan dalam tugas-tugas akademik (efikasi diri), bertahan hingga mendapatkan tujuan akademik atau mengarahkan mereka untuk mencapainya (harapan), membuat atribusi positif tentang kejadian akademik saat ini dan masa depan (optimisme) dan pulih dari situasi yang membebani atau

merugikan secara akademik dan keluar dengan diperkuat (resiliensi) untuk pencapaian prestasi akademik (Martínez et al dalam (Guerrero-Alcedo et al., 2022)

Penelitian lain berkaitan dengan modal psikologis individu dimana objek penelitian ini adalah 317 siswa tingkat akhir dari sekolah menengah kejuruan swasta pedesaan di Indonesia, 46,23% laki-laki dan 31,76% perempuan dimana hasil penelitian menemukan bahwa modal psikologis dan kesesuaian karier antara siswa dan orang tua berkorelasi secara signifikan dengan pengembangan kemampuan kerja pada siswa sekolah menengah kejuruan (Sulistiobudi & Kadiyono, 2023)

Perkembangan lembaga keuangan syariah harus diikuti dengan perkembangan sumber daya manusia, karena kinerja lembaga tergantung dari kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Oleh karena itu kedudukan sumber daya manusia dalam lembaga keuangan syariah bukan hanya sebagai faktor produksi tetapi juga sebagai human capital atau aset bagi perusahaan. Sumber Daya Manusia di lembaga keuangan syariah dituntut memiliki kemampuan profesional dan kompetensi sesuai dengan standar Islam dan bisnis keuangan. Secara spesifik SDM di lembaga Keuangan Syariah dituntut mengikuti dan persaingan bisnis dan menselaraskan hal tersebut dengan muamalat syariah. Masalah yang muncul adalah bagaimana mengelola SDM di Lembaga keuangan syariah agar tujuan tersebut dapat dicapai. (Yusuf, 2017)

Salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan oleh lembaga keuangan syariah dalam mengelola sumber daya manusia adalah modal psikologis. Karena modal psikologis akan memengaruhi sistem kerja karyawan dalam perusahaan dan nantinya akan memberikan dampak pada kinerja perusahaan.

Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh (Luthans & Youssef-Morgan, 2017) Modal psikologis berasal dari psikologi positif secara umum dan perilaku organisasi positif (POB) secara khusus. Sumber daya psikologis positif tingkat pertama yang membentuk modal psikologis meliputi harapan, kemanjuran, ketahanan, dan optimisme, atau HERO di dalam diri. Keempatnya paling memenuhi kriteria inklusi berbasis teori dan penelitian, positif, terukur secara valid, seperti keadaan, dan berdampak pada sikap, perilaku, kinerja, dan kesejahteraan. Selanjutnya penelitian (Akbaba & Altındağ, 2016) Penelitian berkaitan dengan modal psikologis

yang berdampak pada kinerja, dari hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh modal psikologis karyawan akan berpengaruh pada kinerja karyawan dalam perusahaan.

Dari uraian diatas dapat kita simpulkan bahwa modal psikologis menjadi hal sangat penting dalam dalam diri seseorang karena dengan modal psikologis akan membentuk sikap dan cara karyawan bekerja sehingga nantinya akan berdampak pada peningkatan kualitas sumber daya manusia. Artikel ini menjelaskan dan menjabarkan pentingnya modal psikologis dalam manajemen sumber daya manusia yang dirangkum dari berbagai hasil penelitian yang ada di beberapa Negara di dunia.

Artikel ini diharapkan nantinya menjadi sumber referensi bagi karyawan dan perusahaan berkaitan dengan modal psikologis, sehingga dapat merubah pandangan perusahaan dan karyawan akan pentingnya modal psikologis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Modal Psikologis

Modal psikologis/*psychological capital* adalah keadaan pribadi yang positif jauh dari gambaran "keputusasaan dan kesulitan" dalam lingkungan organisasi. (Nelson dan Cooper, 2007)

Modal psikologis dalam diri karyawan akan menciptakan keinginan untuk berkompetisi sehingga dapat meningkatkan keunggulan bersaing organisasi, karena modal psikologis karyawan akan berpengaruh terhadap pandangan diri, sikap dalam kerja sama tim, orientasi etis dan pandangan hidup secara umum. (Luthans et al.,2007)

Modal psikologis adalah kemampuan positif yang dimiliki setiap orang dan berguna bagi perkembangan individu (Luthans., et al, 2007) dengan ciri sbb: *self efficacy*/kepercayaan diri dalam bekerja, harapan positif (optimisme) tentang masa kini dan masa depan. masa depan keberhasilan, kegigihan dalam pengharapan akan keberhasilan (*hope*) dan kemakmuran dalam menghadapi berbagai masalah (ketekunan) untuk mencapai keberhasilan. Konsep modal psikologis telah diusulkan sebagai bagian sumber daya utama yang membantu organisasi memenuhi tantangan SDM. Keempat elemen ini bekerja sama untuk mendorong sumber daya psikologis yang memungkinkan individu untuk tampil di tingkat tinggi secara konsisten. (Luthans., et al, 2007)

2. Indikator Modal Psikologis

Modal psikologis/*psychological capital* yang biasa disingkat HORE ini memiliki indikator yaitu: (Luthans., et al, 2007)

1) *Hope* (Harapan)

Menurut Synder, harapan sebagai kemampuan merencanakan cara untuk mencapai tujuan meskipun ada hambatan dan mengubah motivasi menjadi cara untuk mencapai tujuan.

2) *Optimism* (Optimisme)

Menurut Srivastava dan Angelo, optimisme adalah kecenderungan atau kecenderungan untuk mengharapkan hasil yang positif. Dengan kata lain, optimisme mengasumsikan bahwa segala sesuatunya akan berjalan sebagaimana mestinya.

3) *Resiliensi* (Ketahanan)

Menurut Desmita, resiliensi (fleksibilitas, kekuatan) adalah kemampuan atau kapasitas manusia dari individu, kelompok, atau komunitas untuk mengatasi, mencegah, meminimalkan, atau bahkan meminimalkan efek berbahaya dari situasi yang tidak menyenangkan. keadaan hidup. menjadi sukses.

4) *Self Efficacy* (Keyakinan Diri)

Self-efficacy, biasa disebut kepercayaan verbal, mengacu pada kepercayaan diri. Luthans mendefinisikan *self-efficacy* sebagai keyakinan individu pada motivasi, sumber daya kognitif, dan kemampuan untuk mengarahkan metode kerja yang diperlukan untuk berhasil menyelesaikan tugas yang diberikan dalam situasi tertentu.

3. Cara Mengembangkan *Psychological Capital*

Tentu saja, modal psikologis seseorang dapat dibangun dan ditingkatkan dalam semua dimensi : (Luthans., et al, 2007)

1) *Hope* perkembangan harapan adalah:

- a. Menetapkan dan mendapati target diktum dan lembaga yang kategoris dan menantang.
- b. Gunakan "Metode langkah" yang menguraikan tujuan menjadi sublangkah dikelola.

Ini memungkinkan untuk menandai peningkatan dan membangun pelajaran praktis

dari setidaknya
keuntungan dan kemenangan kecil

- c. Kembangkan setidaknya satu pilihan cara yang mungkin untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dalam rencana aksi.
- d. Kenali kegembiraan bekerja menuju tujuan jangan hanya fokus pada hasil terakhir
- e. Bersiap menghadapi hambatan dan masalah.

2) *Optimisme* menjelaskan langkah selanjutnya:

- a. Identifikasi keyakinan yang mengalahkan diri sendiri ketika menghadapi tantangan
- b. Menilai validitas keyakinan

Saat keyakinan yang biasanya tidak berhasil berkurang, gantilah dengan keyakinan yang lebih konstruktif dan akurat. *Resilience* (Ketahanan)

3) *Confidance* /Efikasi diri (*Self-Efficacy*), efikasi diri atau confidence dapat mengembangkannya dengan memperhatikan pendekatan-pendekatan berikut:

- a. Pengalaman atau Pencapaian

Hal ini tentu saja merupakan penguat rasa percaya diri yang sangat potensial karena mengandung informasi yang berkaitan langsung dengan kesuksesan. Prestasi, bagaimanapun, tidak secara langsung meningkatkan kepercayaan diri. Perkembangan rasa percaya diri dipengaruhi oleh proses situasional seperti tugas yang kompleks, dan proses kognitif seperti identifikasi keterampilan

- b. Pengalaman untuk orang lain, atau presentasi. Melihat orang seperti dia berhasil melalui kerja keras jangka panjang membuat dia percaya pada kemampuan dia sendiri untuk berhasil.
- c. Persuasi social Individu yang kompeten membantu membangun kepercayaan pada orang lain melalui persuasi.
- d. Stimulasi atau motivasi fisik dan psikologis Orang sering mengandalkan apa yang merekasakan secara fisik dan psikologis dalam mengukur kemampuan mereka. Namun kondisi fisik dan mental yang sempurna dapat meningkatkan rasa percaya diri.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian pada artikel ini adalah jenis penelitian kualitatif melalui pendekatan studi pustaka. Penelitian studi pustaka merupakan penelitian yang mengumpulkan data baik data sekunder maupun data primer melalui refferensi yang berkaitan dengan topik yang dibahas. Refferensi bisa bersumber dari buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian yang berkaitan dengan topic yang diteliti. Penelitian ini melakukan klasifikasi data berdasarkan formula penelitian (Darmalaksana, 2020) Dalam artikel ini sumber data yang digunakan antara lain buku, jurnal, hasil penelitian yang berkaitan dengan topik pembahasan yaitu modal psikologis yang ada hubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

Sumber data diperoleh dengan pengelompokan refferensi 10 tahun terakhir, terutama berkaitan dengan hasil penelitian yang dijadikan sumber data adalah hasil penelitian sepuluh tahun terakhir.

Artikel ini menganalisis hasil penelitian yang berkaitan dengan modal psikologis dan korelasi nya dengan isu-isu manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. Seperti korelasi modal psikologis dengan kinerja, burnout, tingkat Turnover karyawan dan isu dan topic manajemen sumber daya manusia lainnya. Objek penelitian perusahaan atau institusi baik institusi orientasi profit maupun institusi yang non profit.

Secara garis besar rangkaian kegiatan dalam penelitian adalah mengumpulkan data dan informasi, membaca dan memahami serta mencatat kemudian mengolah data untuk menjawab pertanyaan dari rumusan masalah yang sudah ditentukan sebelumnya.

Prosedur yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu mengumpulkan sumber data dan informasi berkaitan dengan tema penelitian. Data dan informasi dikumpulkan antara lain bersumber dari jurnal ilmiah hasil penelitian, buku yang dijadikan bahan referensi.

Tahap-tahap yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi beberapa tahap yaitu:

1. Menentukan topic dan ide utama
2. Mencari bahan refferansi dan informasi
3. Menentukan fokus ide lebih spesifik dan merumuskan pertanyaan penelitian
4. Menyaring informasi dan bahan refferensi sebagai sumber data sesuai dengan fokus penelitian
5. Melakukan analisis terhadap sumber data
6. Membuat hasil penelitian sesuai rumusan masalah

Teknik analisis data dengan menggunakan pendekatan Fenomenology yang bersumber dari hasil penelitian dan jurnal ilmiah. Pendekatan ini berusaha untuk mengungkap, mempelajari serta memahami fenomena dan konteksnya yang khas dan unik dialami oleh individu hingga tataran keyakinan individu yang bersangkutan. Martin Heidegger mengembangkan pendekatan ini bertujuan untuk memahami atau mempelajari pengalaman hidup manusia, mencari hakikat atau esensi dari pengalaman dan sasarannya adalah untuk memahami pengalaman sebagaimana disadari. (Wahyudin, 2017)

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Modal Psikologi Sebagai Mediasi Pengaruh Authentic Leadership terhadap Work Engagement

Penelitian yang dilakukan oleh (Niswaty et al., 2021) dengan tema pengaruh leadership terhadap Work Engagement dengan variabel mediasi modal psikologi. Dalam penelitiannya Niswaty et al menggunakan Job Demand Resource (JD-R) untuk menjelaskan kontribusi Kepemimpinan Autentik dan Modal Psikologi terhadap Work Engagement. Selain itu, dijelaskan lebih lanjut tentang pengaruh langsung dari Kepemimpinan Autentik terhadap Modal Psikologi karyawan. Sumber data dikumpulkan selama 3 gelombang secara acak dari 1.120 karyawan di salah satu kantor pelayanan publik terbesar di Indonesia. Sebanyak 192 karyawan (laki-laki $\frac{1}{4}$ 120 atau 62,5%) berpartisipasi penuh.

Dari hasil data yang diolah dengan menggunakan SEM juga dapat mengkonfirmasi bahwa Kepemimpinan Autentik dan Modal Psikologi secara langsung memprediksi Keterlibatan Kerja, kemudian hasil penelitian juga menemukan pengaruh tidak langsung dari Kepemimpinan Autentik terhadap Keterlibatan Kerja dimediasi secara positif oleh Modal Psikologi karyawan.

Kepemimpinan Autentik di organisasi publik Indonesia dapat memberikan dampak yang luar biasa pada modal psikologi dan keterlibatan kerja karyawan. Karyawan dengan Keterlibatan Kerja yang tinggi berpotensi untuk bekerja pada tingkat optimal karena

mereka mengalami hubungan yang bermakna dengan tugas-tugas mereka. (Aliyev & Tunc, 2015)

Selanjutnya penelitian mengenai pengaruh Authentic Leadership dan modal psikologis terhadap Work Engagement di organisasi-organisasi di Indonesia masih terus berkembang. Dalam hal kontribusi teoritis, penelitian menjelaskan tentang pentingnya Kepemimpinan Otentik pada kondisi psikologis karyawan dan keterlibatan dalam organisasi publik. Selain itu, penelitian ini juga mendukung bahwa modal psikologi juga memberikan kontribusi yang signifikan terhadap Keterlibatan Kerja karyawan. Namun, diyakini bahwa Kepemimpinan Autentik Kepemimpinan otentik memainkan peran yang lebih penting daripada sumber daya individu karyawan di organisasi publik di Indonesia. Kepemimpinan Autentik dapat secara langsung mempengaruhi Keterlibatan Kerja sambil menumbuhkan modal psikologis karyawan, yang pada akhirnya juga meningkatkan Keterlibatan Kerja.

Dengan demikian hasil penelitian (Niswaty et al., 2021) menyatakan praktisi sumber daya manusia harus memahami lebih jauh bagaimana mengembangkan keterlibatan karyawan dengan mempertimbangkan berbagai sumber daya. Keterlibatan Kerja muncul sebagai hasil dari pengalokasian sumber daya untuk mengatasi tuntutan pekerjaan yang tinggi. Dalam hal ini, kurangnya sumber daya akan berdampak buruk pada keterlibatan karyawan. Organisasi publik di Indonesia masih dipengaruhi oleh power distance yang tinggi, dan akibatnya, peran dominan figur pimpinan sangat memungkinkan untuk mempengaruhi karyawan. Karyawan mengandalkan pimpinan dan keputusan pemimpin. Karyawan cenderung menganggap pemimpin sebagai sumber daya yang lebih disukai karena peran mereka menentukan kondisi psikologis, keterlibatan, dan kinerja karyawan. Dengan demikian, Kepemimpinan Autentik di sektor publik memiliki dampak ganda pada hasil kerja karyawan. Pertama, hal ini membantu menumbuhkan kondisi psikologis positif karyawan, dan kedua, memastikan karyawan memiliki sumber daya yang cukup untuk menghadapi tuntutan pekerjaan yang menantang.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Iklim Organisasi Moderasi Modal Psikologis

Penelitian yang dilakukan oleh (Wu et al., 2022) mengkonfirmasi pengaruh moderasi dari modal psikologis yang dirasakan terhadap hubungan antara preferensi gaya kepemimpinan dan preferensi iklim organisasi. Temuan penelitian membuktikan pengaruh moderasi modal psikologis yang dirasakan, preferensi gaya kepemimpinan cenderung mempengaruhi preferensi iklim organisasi untuk para guru, sementara yang terjadi sebaliknya untuk olahragawan, yang mengindikasikan kemungkinan pengaruh budaya kerja

Lebih lanjut dalam penelitian (Wu et al., 2022) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan ini menciptakan beberapa manfaat turunan dan efek yang berbeda termasuk rasa nilai yang berbeda dan sifat iklim organisasi yang beragam, sejalan dengan penelitian sebelumnya telah ditemukan bahwa karyawan dengan berbagai modal psikologis secara berbeda mempersepsikan pentingnya iklim organisasi dan secara berbeda merespons kepemimpinan (Shanker et al., 2017).

Dari penelitian (wu et al, 2022) dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi bergantung pada kepemimpinan yang tepat dan ramah, tetapi juga dapat dipengaruhi oleh status psikologis anggota Karyawan dalam konteks yang berbeda akan merespons secara berbeda terhadap kepemimpinan dan iklim organisasi karena perbedaan modal psikologis sehingga sekelompok karyawan yang bekerja di satu lingkungan organisasi akan berbeda dalam orientasi fundamental mereka dengan kelompok karyawan yang bekerja di lingkungan organisasi lainnya.

Dengan kata lain, hubungan antara kepemimpinan dan iklim organisasi mungkin tidak sesederhana yang diperkirakan sebelumnya. Selanjutnya, penting untuk memahami hubungan interaksional dan struktur pengaruh dari ketiga faktor ini-kepemimpinan, iklim organisasi, dan modal psikologis-dan juga bagaimana hubungan ini berbeda dari satu konteks organisasi dengan konteks organisasi yang lain

Dengan membandingkan konteks yang berbeda, dapat diharapkan bahwa para pemimpin dalam satu lingkungan organisasi akan dapat belajar banyak dari para pemimpin di lingkungan organisasi lain yang berbeda secara signifikan tentang

bagaimana menggunakan modal psikologis untuk mempengaruhi hubungan kepemimpinan-iklim organisasi.

Untuk memastikan bahwa iklim organisasi bekerja untuk kepentingan organisasi dan semua anggota yang membentuk organisasi, iklim organisasi tidak hanya bergantung pada status psikologis dan kesejahteraan karyawan, yaitu modal psikologis mereka, tetapi juga pada kepemimpinan dan kebijakan, praktik, dan prosedur yang dihasilkannya (Aliyev & Tunc, 2015) (Iljins et al., n.d.). Ketiga variabel iklim organisasi, modal psikologis, dan kepemimpinan, bagaimanapun, berdiri dalam hubungan triadik satu sama lain dan menunjukkan pengaruh timbal balik satu sama lain (Shanker et al., 2017).

3. Pengaruh Modal Psikologis Terhadap Burnout dengan Mediasi *Job Insecurity*

Penelitian (Bitmiş & Ergeneli, 2015) ini menyelidiki pengaruh modal psikologis terhadap burnout dan mengevaluasi peran mediasi ketidakamanan kerja untuk pengaruh modal psikologis-burnout pada perawat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa modal psikologis mempengaruhi burnout dan ketidakamanan kerja dengan cara yang negatif. Untuk menguji efek mediasi, (Baron dalam (Bitmiş & Ergeneli, 2015) dan metode bootstrapping digunakan bersama-sama. Keduanya mendukung efek mediasi ketidakamanan pekerjaan untuk hubungan modal psikologis-kelelahan kerja. Dengan kata lain, modal psikologis menurunkan persepsi ketidakamanan kerja yang dirasakan, yang pada gilirannya menurunkan burnout.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa modal psikologis dapat memainkan peran protektif terhadap stresor seperti ketidakamanan kerja, yang pada gilirannya mengurangi burnout. Dengan demikian, manajer sumber daya manusia harus berinvestasi dalam modal psikologis psikologis untuk mengurangi ketidakamanan kerja yang dirasakan dan burnout pada karyawan. Luthans dalam (Bitmiş & Ergeneli, 2015) menyebutkan bahwa modal psikologis bersifat state-like dan terbuka untuk dikembangkan. Atas dasar ini, beberapa intervensi mikro, yang dirancang untuk meningkatkan komponen psikologis, harus diimplementasikan untuk mengembangkan modal psikologis karyawan. Hasil penelitian juga menekankan bahwa karyawan dapat bereaksi terhadap rasa tidak aman yang dirasakan dengan mengalami kelelahan. Hasil ini mendasari bahwa pengembangan strategi untuk mengurangi rasa tidak aman yang dirasakan juga penting untuk

mengatasi dan mencegah burnout. Dalam konteks ini, membangun sumber daya yang positif dapat membantu karyawan menganggap pekerjaan mereka aman bahkan dalam situasi yang sulit dan penuh tekanan.

Perasaan tidak aman dalam pekerjaan biasanya terjadi ketika perusahaan memutuskan untuk menerapkan strategi penghematan. Strategi penghematan termasuk perampingan untuk mengurangi biaya dan restrukturisasi untuk mengembangkan efisiensi operasi (Lombardi et al., 2007). Perasaan tidak aman dalam pekerjaan mungkin terkait dengan burnout karena di antara karyawan tersebut (Appelbaum et al., 1997), yang bertahan setelah perampingan organisasi. Para penyintas mungkin khawatir tentang berapa lama mereka akan dapat melanjutkan pekerjaan mereka (Appelbaum et al., 1997). Karyawan yang percaya diri, optimis, penuh harapan, dan tangguh, mungkin tidak terlalu terpengaruh oleh kebijakan pimpinan, yang pada gilirannya karyawan tersebut mungkin menunjukkan lebih sedikit kelelahan. Dengan kata lain, modal psikologis dapat menjadi alat yang efektif bagi manajemen dalam dalam rangka menerapkan strategi penghematan di perusahaan. Oleh karena itu, strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat mencegah beberapa efek negatif dari perampingan dan restrukturisasi melalui perekrutan karyawan dengan modal psikologis yang tinggi atau berinvestasi untuk mengembangkan modal psikologis.

4. Modal Psikologis dan Kepercayaan Sebagai Mediasi Pengaruh Kinerja Individu dan Kepuasan Kerja

Penelitian ini menginvestigasi efek mediasi dari modal psikologis dan kepercayaan pada hubungan kinerja individu dan kepuasan kerja dengan menggunakan metode bootstrapping (Bitmiş & Ergeneli, 2013). Hasil penelitian mengungkapkan bahwa modal psikologis dan kepercayaan menjadi mediasi pengaruh kinerja individu terhadap kepuasan kerja. Keduanya ditemukan sebagai mediator hubungan antara kinerja individu dan kepuasan kerja.

Kinerja organisasi secara keseluruhan bergantung pada kinerja individu karyawan. Perusahaan harus menyalarkan kinerja individu karyawan dengan kinerja perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Perusahaan harus mengkomunikasikan dengan

baik tujuan perusahaan dan tanggung jawab individu karyawan dalam mencapai tujuan tersebut dan akhirnya dapat mengarah tingkat pada kepuasan kerja karyawan.

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh (Lawler dan Porter dalam (Bitmiş & Ergeneli, 2013) berpendapat bahwa kinerja akan mengarah pada kepuasan kerja melalui pemberian imbalan intrinsik dan ekstrinsik. Imbalan instrinsik (Simamora, 2004) merupakan kompensasi yang bersumber dari dalam diri karyawan sendiri atas apa yang sudah dilakukan dalam pekerjaan. Imbalan instrinsik dapat dirasakan secara psikologis oleh individu karyawan. Modal psikologis salah satu komponen terbentuknya imbalan psikologis.

Modal psikologis adalah manifestasi dari keadaan psikologis positif individu, yang merupakan konstruk tingkat tinggi yang mewakili kesamaan di antara empat dimensi komponen seperti efikasi diri, optimisme, harapan, dan ketahanan (Luthans et al., 2007).

Penelitian (Bitmiş & Ergeneli, 2013) membuktikan bahwa kinerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui mediasi modal psikologis dan kepercayaan yang dapat diartikan bahwa ketika kinerja karyawan meningkat, hal ini akan membuat karyawan menjadi lebih positif dan memiliki sumber daya psikologis yang lebih tinggi untuk membantu karyawan menghadapi tantangan di tempat kerja, Selain itu, ketika karyawan berkinerja lebih baik, mereka akan memiliki kepercayaan diri dan mengaitkan secara lebih positif tentang kesuksesan mereka sekarang dan di masa depan dan motivasi individu mereka juga akan meningkat. Semua ini akan meningkatkan modal psikologis mereka dan karyawan dengan tingkat modal psikologis yang lebih tinggi juga akan lebih puas dengan pekerjaan mereka. Semua ini akan membangun kepercayaan kepada manajemen, yang pada akhirnya mengarah pada kepuasan kerja yang lebih besar karena ketika mereka yang berada di manajemen puncak, yang membuat keputusan strategis dan perubahan kebijakan seperti kenaikan gaji, mempercayai karyawan; karyawan akan merasa aman dalam organisasi dan motivasi mereka akan meningkat kinerja, yang mengarah pada tingkat kepuasan yang lebih tinggi.

KESIMPULAN

Modal psikologis menjadi hal yang sangat penting diperhatikan oleh perusahaan dalam

mengelola sumber daya manusia. Berbagai hasil penelitian menunjukkan korelasi modal psikologi dengan pengelolaan sumber daya manusia. Antara lain modal psikologis kaitannya dengan peningkatan kinerja, kemudian kaitan modal psikologis dengan meningkatkan work engagement, turn over, burnout, kepuasan kerja.

Dari hasil study literature yang dilakukan modal psikologis karyawan yang baik akan berkontribusi positif terhadap manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu penting bagi perusahaan memiliki karyawan dengan modal psikologis yang baik untuk mencegah terjadinya *burnout*, mengurangi *job insecurity* kemudian modal psikologis juga memberikan pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja, *work engagement*.

Lembaga keuangan syariah sebagai lembaga perekonomian umat yang dituntut untuk memberikan kinerja yang sesuai dengan syariat juga kinerja sebagai lembaga bisnis keuangan harus mempertimbangkan dan memerhatikan modal psikologis karyawan. Mulai dari proses rekrutmen karyawan. Penting bagi perusahaan merekrut karyawan yang memiliki modal psikologis yang baik, kemudian juga penting menjadi perhatian perusahaan untuk tetap menjaga dan mengoptimalkan modal psikologis karyawan yang sudah adanya sebelumnya. Hal ini tentu saja harus dilakukan perusahaan dengan system pengembangan sumber daya manusia yang tepat.

Modal psikologis karyawan akan memberikan kontribusi positif pada perusahaan baik psikis maupun kontribusi positif terhadap kondisi fisik karyawan. Dengan demikian perusahaan sebaiknya memikirkan bagaimana mengembangkan dan mengoptimalkan modal psikologis karyawan yang ada dalam perusahaan. Karena dengan memiliki karyawan dengan modal psikologis yang baik maka perusahaan dapat menjalankan system kerja yang efektif. Modal psikologis menjadi investasi yang baik bagi perusahaan yang perlu dikembangkan dioptimalkan dan dijaga sehingga berdampak pada kinerja perusahaan secara komprehensif dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan, diantara lain sumber informasi dan bahan referensi yang belum tereksplorasi dengan maksimal sehingga menjadi peluang kesempatan untuk penelitian yang akan datang menyempurnakan dan mengembangkan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbaba, Ö., & Altındağ, E. (2016). The Effects of Reengineering, Organizational Climate and Psychological Capital on the Firm Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 235(October), 320–331. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.11.038>
- Aliyev, R., & Tunc, E. (2015). Self-efficacy in Counseling: The Role of Organizational Psychological Capital, Job Satisfaction, and Burnout. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 190(November 2014), 97–105. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.922>
- Bitmiş, M. G., & Ergeneli, A. (2013). The Role of Psychological Capital and Trust in Individual Performance and Job Satisfaction Relationship: A Test of Multiple Mediation Model. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 99, 173–179. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.10.483>
- Bitmiş, M. G., & Ergeneli, A. (2015). How Psychological Capital Influences Burnout: The Mediating Role of Job Insecurity. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 207, 363–368. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.10.106>
- Darmalaksana, W. (2020). Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka dan Studi Lapangan. *Pre-Print Digital Library UIN Sunan Gunung Djati Bandung*, 1–6.
- Guerrero-Alcedo, J. M., Espina-Romero, L. C., Palacios Garay, J. P., & Jaimes Álvarez, F. R. (2022). Psychological capital in university students: analysis of scientific activity in the scopus database. *Heliyon*, 8(11), 0–9. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e11849>
- Iljins, J., Skvarciany, V., & Gaile-Sarkane, E. (n.d.). Trendy ekonomiky a managementu / Trends Economics and Management Impact on Organizational Climate trough Organizational Culture factors. Case Study of Latvia and Lithuania. *Ročník IX-Číslo*, 24(24), 24.
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological Capital: An Evidence-Based Positive Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 339–366. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324>
- Niswaty, R., Wirawan, H., Akib, H., Saggaf, M. S., & Daraba, D. (2021). Investigating the effect of authentic leadership and employees' psychological capital on work engagement: evidence from Indonesia. *Heliyon*, 7(5), e06992. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e06992>
- Sulistiobudi, R. A., & Kadiyono, A. L. (2023). Employability of students in vocational secondary school: Role of psychological capital and student-parent career congruences. *Heliyon*, 9(2), e13214. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e13214>

- Wahyudin. (2017). Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka dan Studi Lapangan. *Pre-Print Digital Library UIN Sunan Gunung Djati Bandung*, 6(1), 1–6.
- Wu, M., Kader Cassim, F. A., Priambodo, A., & Ko, C. (2022). Psychological Capital's impact on the leadership-organizational climate preference relationship in potential leaders ~ A study comparing teachers and sportsmen~. *Heliyon*, 8(5), e09310. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e09310>
- Yusuf, D. H. B. (2017). *Buku_MSDM_editor.pdf* (p. 304).
- Luthans, F., Youssef, C. M. & Avolio, B. J. (2007). Psychological capital: Developing the human competitive edge. New York: Oxford University Press.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- Lombardi, D. J., Schermerhorn, J. R., & Kramer, B. (2007). Health care management. Hoboken, NJ:Wiley.
- Lawler,E.E. & Porter, L.W. (1967). The effect of performance on job satisfaction. *Industrial Relations*, 7, 20
- Nelson, D. L. & Cooper, C. L. (2007). Positive organizational behavior. London: SAGE Publications, Ltd.
- Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Shanker, R., Bhanugopan, R., Van der Heijden, B.I., Farrell, M., 2017. Organizational climate for innovation and organizational performance: the mediating effect of innovative work behavior. *J. Vocat. Behav.* 100, 67–77.