

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin**Volume 2, Nomor 8, Agustus 2024, Halaman 426-432****E-ISSN: 2986-6340****DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.13348309>*****Workplace Well Being dan Psychology Capital Pada Pegawai Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Khatulistiwa di Pontianak*****Tiara Maharani¹, Vidyastuti², Widya Lestari³**¹²³Psikologi - Universitas Muhammadiyah PontianakEmail : tiara.maharani015@gmail.com¹, vidyastuti@unmuhpnk.ac.id²,
widyalestari@unmuhpnk.ac.id³**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara *workplace well-being* dan *psychology capital* di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Khatulistiwa Pontianak. Menggunakan metode kuantitatif dengan sampel 136 pegawai, penelitian ini mengukur *psychology capital* melalui dimensi *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resiliency* serta *workplace well-being* melalui dimensi *core effect* dan *work value*. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara kedua variabel tersebut, dengan nilai korelasi (R) sebesar 0,790 dan taraf signifikansi (*p-value*) 0,000, yang mengindikasikan bahwa peningkatan *psychology capital* berkontribusi pada peningkatan *workplace well-being* dan sebaliknya. Analisis regresi linear sederhana mengungkapkan bahwa *workplace well-being* berkontribusi sebesar 62,4% terhadap *psychological capital*, dengan sisa 37,6% dipengaruhi oleh variabel lain seperti *emotional intelligence*. Penelitian juga menunjukkan bahwa pegawai dengan *psychology capital* tinggi memiliki tingkat *workplace well-being* yang lebih baik, yang tercermin dari tingkat kepuasan, motivasi, dan produktivitas yang lebih tinggi. Sebaliknya, pegawai dengan *psychology capital* rendah mengalami kesulitan dalam mengatasi stres dan tantangan di tempat kerja. Temuan ini menegaskan pentingnya dukungan organisasi dalam mengembangkan *psychology capital* dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan pegawai. Hasil penelitian ini menyarankan agar perusahaan fokus pada pengembangan *psychology capital* dan penyediaan lingkungan kerja yang positif untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih baik.

Kata kunci: *workplace well-being*, *psychological capital*, pegawai, kinerja, organisasi.

Abstract:

This research aims to explore the relationship between workplace well-being and psychology capital at the Perumda Air Minum Tirta Khatulistiwa Pontianak. Utilizing a quantitative approach with a sample of 136 employees, the research assessed psychology capital through dimensions of self-efficacy, optimism, hope, and resiliency, and workplace well-being through core effect and work value dimensions. The findings reveal a significant positive relationship between the two variables, with a correlation coefficient (R) of 0.790 and a significance level (p-value) of 0.000, indicating that higher psychology capital contributes to increased workplace well-being and vice versa. Simple linear regression analysis shows that workplace well-being accounts for 62.4% of the variance in psychology capital, with the remaining 37.6% influenced by other variables such as emotional intelligence. The research also indicates that employees with high psychology capital experience better workplace well-being, reflected in higher satisfaction, motivation, and productivity. Conversely, employees with lower psychology capital face challenges in managing stress and workplace demands. These findings emphasize the importance of organizational support in developing psychology capital and creating a supportive work environment to enhance employee performance and well-being. The research suggests that organizations should focus on fostering psychology capital and providing a positive work environment to achieve better organizational outcomes.

Keywords: *workplace well-being, psychological capital, employees, performance, organization.***Article Info**

Received date: 15 July 2024

Revised date: 28 July 2024

Accepted date: 02 August 2024

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset penting bagi perusahaan karena sebagai pelaksana strategi dan modal yang menentukan pencapaian tujuan perusahaan. Memiliki SDM yang berkualitas dan profesional sangat penting untuk mencapai kinerja yang diinginkan. Seperti yang dijelaskan oleh Dessler (2015), SDM dapat menjadi aset berharga karena membawa bakat, usaha, loyalitas, dan kualitas lain yang berharga bagi perusahaan. Peran pegawai sangat penting dalam kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Supriadi et al. (2022), perusahaan perlu memperhatikan kenyamanan dan kondisi lingkungan kerja karena hal ini mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai yang bekerja dalam lingkungan yang nyaman cenderung meningkatkan kinerja dan mencapai hasil yang diharapkan perusahaan. Kinerja pegawai yang baik dipengaruhi oleh kondisi psikologis yang positif, terlihat dari kontribusi pencapaian tujuan perusahaan. Konsep Positive Organizational Behavior (POB) yang diperkenalkan oleh Luthans et al. (2007) menyatakan bahwa SDM yang positif memiliki karakteristik kondisi psikologis yang terukur dan efektif dalam melakukan pekerjaan, sehingga dapat secara signifikan meningkatkan kinerja individu di tempat kerja.

Perumda Air Minum Tirta Khatulistiwa merupakan salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang menyediakan layanan air minum berkualitas tinggi untuk masyarakat, untuk itu kualitas SDM yang mengisi bangku pengelolaan memerlukan kualitas yang terlatih. Hal ini merupakan sebuah kunci keberhasilan perusahaan dalam mengutamakan *Customer Service Orientation* (CSO), memiliki keterampilan yang relevan dengan perannya, memiliki etika kerja beserta integritas (Mujiasih, 2016). Sebagai bagian dari perusahaan, pegawai Perumda Air Minum Tirta Khatulistiwa memiliki peran penting dalam memenuhi kebutuhan pelayanan air bersih di Pontianak. Peran besar tersebut tentunya tidak dapat ditangani oleh individu yang belum selesai dengan kondisi psikologisnya sendiri. Idealnya, kondisi psikologis yang seharusnya dimiliki oleh pegawai di sana harus berada dalam *psychology capital* yang memadai, sebab menciptakan kondisi psikologis yang baik sangat penting untuk kesejahteraan pegawai di tempat kerja (Hengky & Sarbiah, 2023). Kondisi psikologis dan performa kinerja karyawan diterjemahkan sebagai rantai kausal yang menghidupi produktivitas perusahaan, sehingga kondisi ideal tersebut dapat mendorong tujuan-tujuan perusahaan dengan optimal.

Realitanya, hasil wawancara dengan beberapa pegawai pada tanggal 20 September 2023 cenderung tidak menggambarkan kondisi ideal tersebut. Dibuktikan dengan empat pegawai di bagian pelayanan, mengalami kesulitan dalam menangani keluhan pelanggan yang mengumpat dan marah ketika sedang mengajukan keluhan. Dampaknya, pegawai mengalami stres sebab adanya sebagian pelanggan yang kerap tidak melunasi tagihan hingga melakukan ancaman, yang membuat pegawai frustrasi dan emosi ketika menghadapi situasi tersebut. Selain itu, staf bagian penagihan tunggakan sering merasa tertekan oleh target yang tinggi dari perusahaan, terlebih lagi banyak dari pelanggan yang masih memiliki tunggakan menghambat capaian target tersebut. Kondisi tertekan yang dialami oleh beberapa tenaga kerja di perusahaan tersebut relevan dengan permasalahan yang terletak dalam *psychology capital*. Luthans et al. (2007) menyebutkan bahwa *psychology capital* merupakan suatu karakteristik psikologi kondisi psikologis yang positif di dunia kerja. Kendala dalam mengelola hal tersebut berkaitan dengan tantangan dalam aspek efikasi diri. Rincinya, individu yang memiliki keyakinan diri yang rendah, maka akan merugikan produktivitas perusahaan (Ningsih & Yeltas Putra, 2020), situasi tersebut dapat dipengaruhi oleh kondisi emosional juga memengaruhi sikap optimisme pegawai. Fahlevi (2019) menjelaskan bahwa sulitnya memperoleh hasil positif dari situasi sulit dapat menurunkan optimisme pegawai. Kondisi penurunan kinerja yang dipengaruhi oleh *psychology capital* ini dikuatkan dengan data riset Irawan & Hidayat (2021) bahwa 47% pegawai yang memiliki *psychology capital* yang rendah teridentifikasi mengalami kesulitan dalam menghadapi tantangan dan tanggung

jawab di tempat kerjanya. Kondisi tersebut diungkapkan dapat mempengaruhi pandangan karyawan itu sendiri terhadap pekerjaannya, bahwa hal tersebut tidak membawa dirinya terhadap kesejahteraan (Tanujaya, 2014). Maka dari itu, kesejahteraan di tempat kerja itu cukup penting dalam meningkatkan kepuasan pegawai di tempat kerjanya (Page, 2005). Sebab lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis pegawai (Slemp et al., 2015). Untuk mencapai tujuan perusahaan, penting bagi pegawai untuk merasa sejahtera ketika elemen-elemen penting dalam kehidupan kerja pegawai terpenuhi dengan baik (Cooper, 2017). Hansen et al. (2015) menjelaskan bahwa semakin tinggi *psychology capital* pegawai, semakin tinggi pula *workplace well-being* yang dimilikinya. Oleh karena itu, penting untuk memenuhi *psychology capital* dan meningkatkan *workplace well-being* pegawai. Untuk itu, artikel ini akan membahas tentang kaitan antara *workplace well-being* dan *psychology capital* pada perusahaan Perumda Air Minum Tirta Khatulistiwa di Pontianak, sehingga besar harapannya dapat memberikan kontribusi pemahaman pada pegawai di perusahaan, sehingga perusahaan dapat menyusun kompensasi dalam mengatasi permasalahan ini.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang dilakukan merupakan metode penelitian kuantitatif, di mana penelitian ini melibatkan populasi yang mencakup Perumda Daerah Air Minum Tirta Khatulistiwa di Pontianak, Kalimantan Barat, dengan jumlah total 212 pegawai, dengan ukuran sampel sebanyak 136 orang (Azwar, 2017). Proses pengambilan data yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan menggunakan angket sebagai alat utama dalam mengumpulkan data. dalam hal ini alat ukur yang digunakan adalah *psychology capital scale* yang dikonstruksi secara mandiri oleh peneliti, dengan aspek pengukuran mencakup *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resiliency*. Skala ini menggunakan empat pilihan jawaban tanpa opsi netral untuk meminimalisir ketidakpastian, dengan capaian nilai *cronbach alpha* sebesar 0,938. Selanjutnya alat ukur yang digunakan untuk mengukur kesejahteraan di tempat kerja, menggunakan alat ukur *workplace well-being*. Hal ini didefinisikan oleh Page (2005), sebagai suatu kondisi dari rasa sejahtera yang dialami oleh pegawai terkait dengan perasaan dan pemenuhan kebutuhan di lingkungan kerja. Kondisi tersebut diukur berdasarkan dimensi *core effect* sebagai suatu kondisi emosional individu. *Work Value*, sebagai suatu nilai yang terkandung dalam pekerjaan. Alat ukur tersebut digunakan untuk mengukur hal tersebut yang tentunya dengan capaian nilai reliabilitas *cronbach alpha* yang didapatkan sebesar 0,924. Kedua alat ukur yang digunakan memiliki nilai reliabilitas yang mendekati sempurna, karena nilai yang didapatkan hampir mendekati angka 1 (Azwar, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *workplace well-being* dan *psychology capital* di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Khatulistiwa Pontianak, Kalimantan Barat. Hasil penelitian menunjukkan nilai korelasi (R) sebesar 0,790 dengan taraf signifikansi (*pvalue* $0,000 < 0,05$). Ini mengindikasikan hubungan positif yang signifikan antara *workplace well-being* dan *psychology capital* pada pegawai. Semakin tinggi *psychology capital*, semakin tinggi pula *workplace well-being*, dan sebaliknya. Dari analisis korelasi, ditemukan bahwa *workplace well-being* memiliki hubungan kuat dengan *psychology capital*. Semakin tinggi *workplace well-being* yang dirasakan pegawai, semakin tinggi *psychology capital*, dan sebaliknya. Hasil uji regresi linear sederhana yang telah dilakukan memberikan hasil terhadap nilai R Square sebesar 62,4%, yang berarti *workplace well-being* memberikan kontribusi sebesar 62,4% terhadap dalam mempengaruhi *psychology capital* seorang karyawan. Sumbangan pengaruh yang ditunjukkan diatas mengindikasikan bahwa *psychology capital* tidak dipengaruhi oleh faktor tunggal, melainkan dipengaruhi juga oleh variabel lain seperti *emotional intelegence* dengan sumbangan pengaruh sebesar 37,6%. Dikuatkan kembali dengan hasil penelitian

Nanda & Randhawa (2020) yang menimpulkan bahwa *emotional intelligence* memiliki hubungan asosiatif dengan *workplace well-being*. *Psychology capital* juga memiliki hubungan dengan *work-life balance*, yang memediasi hubungan antara *workplace well-being* dan *psychology capital*.

Hal yang diungkapkan dalam penelitian ini merepresentasikan kondisi *workplace well-being* pegawai Perumda Air Minum Tirta Khatulistiwa yang berada pada kategori sedang, dengan persentase sebesar 61,4% (N = 43 subjek). Ini menunjukkan sebagian besar pegawai sudah memiliki kesejahteraan kerja yang cukup baik, yang terlihat dari dimensi *core affect* yang secara dominan berada pada tingkat skor yang tinggi (> 210), sedangkan aspek *work value* memperoleh skor sedang (140–210). Aspek *core affect* rata-rata memperoleh skor tinggi (> 210), sedangkan aspek *work value* memperoleh skor sedang (140–210). Skor *core affect* yang tinggi menunjukkan bahwa keyakinan dan semangat dalam bekerja memiliki dampak positif pada lingkungan pekerjaan, sebagaimana disampaikan oleh Saputri et al. (2024). Pandangan positif terhadap pekerjaan membantu individu mengatasi stres, melihat tantangan sebagai peluang untuk belajar, dan mempertahankan kesehatan mental. Aspek *work value* memiliki peran penting dalam kesejahteraan kerja. Skor terendah pada pernyataan tentang kurangnya dukungan dan penghargaan dari perusahaan menunjukkan pentingnya *work value* dalam mendukung kesejahteraan pegawai. *Work value* berkontribusi pada penciptaan lingkungan positif, memotivasi pegawai, meningkatkan produktivitas, dan mengurangi konflik. Pegawai yang memiliki nilai-nilai kerja sejalan dengan visi dan misi perusahaan merasa lebih terhubung dengan pekerjaannya (Yulistiani et al., 2020).

Psychology capital di kalangan pegawai Perumda berada pada kategori sedang, dengan persentase 51,4% (N = 36) dan sebagian dalam kategori tinggi (48,6%, N = 34). Aspek *self-efficacy* dan *optimism* memperoleh skor tinggi (> 210), sedangkan aspek *hope* dan *resiliency* memperoleh skor sedang (140–210). Tingginya *self-efficacy* mencerminkan kemampuan pegawai untuk belajar dan mengembangkan keterampilan saat menyelesaikan tugas, sementara optimisme tinggi menunjukkan kemampuan melihat sisi positif dalam pekerjaan. Smida et al. (2021) menunjukkan bahwa optimisme dan *self-efficacy* adalah prediktor resiliensi terhadap stres, membantu individu mengatasi hambatan, dan mengurangi kecemasan. *Hope* yang rendah, seperti ditunjukkan oleh Fitra Ardiansyah & Wayan Sukmawati Puspitadewi (2022), mengindikasikan kurangnya tekad kuat dan semangat juang dalam penyelesaian tugas.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara *workplace well-being* dan *psychology capital* di kalangan pegawai Perumda Air Minum Tirta Khatulistiwa. Pengembangan *psychology capital* berkontribusi positif terhadap kinerja individu dan organisasi, sebagaimana diungkapkan oleh Alshebami (2021). Temuan ini sejalan dengan penelitian Saad Alkahtani et al. (2020) dan Abosaif (2018), yang menekankan pentingnya *psychology capital* dalam konteks *workplace well-being*. Penelitian Ibrahim & Amari (2018) menunjukkan bahwa dukungan organisasi terhadap *psychology capital* berpengaruh signifikan terhadap adaptabilitas karier. Pengembangan *psychology capital* tidak hanya memotivasi pegawai untuk terlibat lebih dalam, tetapi juga meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan di tempat kerja.

Putri Salsabilah & Anugerah Izzati (2022) menyatakan bahwa lingkungan yang mendukung dapat meningkatkan potensi pegawai apabila variabel optimisme, harapan, kesejahteraan, dan kepuasan berkembang dengan baik. Hult et al. (2023) mengemukakan bahwa *workplace well-being* dan *psychology capital* saling memperkuat dalam membentuk sikap kerja yang positif. Pegawai dengan *workplace well-being* dan *psychology capital* yang tinggi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan motivasi yang lebih baik. Yu et al (2019) menegaskan bahwa penerapan *psychology capital* dapat membuat pegawai merasa lebih nyaman dan kreatif. Penelitian yang

dilakukan oleh Ikhwanisifa et al. (2024) menunjukkan kebahagiaan dan *workplace well-being* berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan pegawai di tempat kerja. Pegawai yang merasa nyaman, bahagia, dan puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki tingkat *psychological capital* yang tinggi. Fitrianto et al. (2024) menyatakan bahwa *workplace well-being* secara positif memoderasi hubungan antara kesejahteraan kerja dan keterlibatan kerja. Pegawai yang merasa sejahtera di tempat kerja cenderung memiliki *psychology capital* yang kuat, sehingga dapat meningkatkan keterlibatan dan produktivitas dalam bekerja. A. Kun & Gadanez (2022) menjelaskan bahwa faktor-faktor *psychology capital* memiliki hubungan positif yang signifikan dengan semua aspek *workplace well-being*, termasuk tingkat kepuasan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dukungan sosial di tempat kerja, serta tingkat kebahagiaan keseluruhan yang dirasakan oleh pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *psychology capital* seseorang, semakin baik pula kesejahteraan pegawai di lingkungan kerja. Dengan kata lain, pegawai yang memiliki tingkat *psychology capital* yang tinggi cenderung lebih bahagia dan puas dengan pekerjaannya serta lebih mampu mengatasi tantangan dan stres di tempat kerja.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan signifikan antara *workplace well-being* dan *psychology capital* di kalangan pegawai Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Khatulistiwa Pontianak. *Workplace well-being* yang baik, ditandai dengan pemenuhan kebutuhan individu di lingkungan kerja seperti rasa semangat dan dukungan organisasi, berkontribusi pada peningkatan *psychology capital*. Pegawai dengan *psychology capital* tinggi, seperti *optimisme* dan *self-efficacy*, cenderung lebih mampu mengatasi stres dan tantangan di tempat kerja serta lebih puas, termotivasi, dan produktif. Sebaliknya, pegawai dengan *workplace well-being* yang lebih rendah menunjukkan kurangnya semangat dan motivasi, serta lebih mungkin mengalami stres kerja yang lebih tinggi. Faktor-faktor seperti *core affect* dan *work value* berperan penting dalam menentukan kesejahteraan kerja, di mana *core affect* yang positif berhubungan dengan kemampuan pegawai untuk melihat tantangan sebagai peluang, sementara *work value* mencerminkan dukungan dan apresiasi yang diberikan oleh perusahaan.

Dukungan organisasi sangat penting dalam mengembangkan *psychology capital* pegawai, yang berdampak positif pada komitmen, keterlibatan kerja, dan produktivitas. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan pentingnya peran *workplace well-being* dan *psychology capital* dalam meningkatkan kinerja dan kesejahteraan pegawai, sehingga organisasi harus berupaya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memfasilitasi pengembangan modal psikologis pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih baik.

REFERENSI

- Abosaif, M. (2018). The role of quality of work life in the relationship between psychological capital and organizational commitment among faculty members at the Faculty of Education, Taif University. *International Journal of Research in Educational Sciences*, 1(4), 109–182. <https://doi.org/10.29009/ijres.1.4.4>
- Alshebami, A. S. (2021). The Influence of Psychological Capital on Employees' Innovative Behavior: Mediating Role of Employees' Innovative Intention and Employees' Job Satisfaction. *SAGE Open*, 11(3). <https://doi.org/10.1177/21582440211040809>
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi Edisi II* (2nd ed.). Pustaka Pelajar.
- Cooper, C. L. and J. C. Q. (2017). The Handbook Of Stress and Health. In *The Handbook of Stress and Health* (pp. i–xxii). John Wiley & Sons, Ltd. <https://doi.org/10.1002/9781118993811.fmatter>
- Fahlevi, M. A. (2019). Hubungan Optimisme Dengan Produktivitas Kerja Pada Mitra Go-Car. *Jurnal Psikologi Unmul*, 7(4), 622–627.
- Fitra Ardiansyah, R., & Wayan Sukmawati Puspitadewi, N. (2022). Hubungan Antara Psychological Capital Dengan Work Engagement Pada Karyawan Divisi Produksi PT X Sidoarjo Relationship between Psychological Capital and Work Engagement among Employees in the Production Division of PT.X Sidoarjo. *Psikologi*, 10(03), 857–875.
- Fitrianto, N., Hutomo, P., Zamralita, Z., & Idulfilastri, R. M. (2024). Influence Of *Workplace well-being* On Work Engagement Moderated By Psychological Capital Among Generation Z Employees. *International Journal of Application on Social Science and Humanities*, 2(1), 80–89. <https://doi.org/10.24912/ijassh.v2i1.29532>
- Hansen, A., Buitendach, J. H., & Kanengoni, H. (2015). Psychological capital, subjective well-being, burnout and job satisfaction amongst educators in the Umlazi region in South Africa. *SA Journal of Human Resource Management*, 13(1). <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v13i1.621>
- Hengky, O., & Sarbiah, A. (2023). *Kesehatan Mental Di Industri: Strategi Untuk Mengatasi Tantangan Dan Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja* (1st ed.). Cv. Eureka Media Aksara.
- Hult, M., Kallio, H., Kangasniemi, M., Pesonen, T., & Kopra, J. (2023). The effects of precarious employment and calling on the psychosocial health and work well-being of young and older workers in the care sector: a longitudinal study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 96(10), 1383–1392. <https://doi.org/10.1007/s00420-023-02017-z>
- Ibrahim, M. M. S., & Amari, A. A. (2018). Influence of the Psychological Capital and Perceived Organizational Support on Subjective Career Success: The Mediating Role of Women's Career Adaptability in the Saudi Context. *International Journal of Business and Management*, 13(9), 189. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v13n9p189>
- Ikhwansifa, Susanti, R., & Marretih, A. (2024). Peran Psychological Capital dan Kebahagiaan Terhadap Workplace Well Being: Studi Pada Pekerja di Universitas Islam X di Pekanbaru. *Jurnal Psikologi Islam*, 15(1). <https://doi.org/10.15548/8185>
- Irawan, F. I., & Hidayat, I. N. (2021). Pengaruh Psychological Capital Terhadap Work Life Balance Melalui Intrinsic Motivation Pada Mahasiswa Aktivis. *Jurnal Pendidikan*, 6(1), 10–14.
- Kun, A., & Gadanez, P. (2022). Workplace happiness, well-being and their relationship with psychological capital: A study of Hungarian Teachers. *Current Psychology*, 41(1), 185–199. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00550-0>
- Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M., & Avolio, B. J. (2015). *Psychology capital and Beyond*. Oxford University Press.
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational behavior : an evidence-based approach* (Vol. 12). McGraw-Hill Irwin.

- Mujiasih, E. (2016). Hubungan Antara Komitmen Afektif Dengan Kompetensi Orientasi Layanan Pelanggan (Customer Service Orientation) Pada Pramuniaga. *Jurnal Psikologi Undip*, 15(2), 134–142.
- Nanda, M., & Randhawa, G. (2020). Emotional Intelligence, Work-Life Balance, and Work-Related Well-Being: A Proposed Mediation Model. *Colombo Business Journal*, 11(2), 1–23. <https://doi.org/10.4038/cbj.v11i2.62>
- Ningsih, W., & Yeltas Putra, Y. (2020). Hubungan Sales Self Efficacy Dengan Kinerja Mencapai Target Pada Avengers. *Jurnal Psikologi Universitas Negeri Padang*, 1(2), 140–155.
- Putri Salsabilah, A., & Anugerah Izzati, U. (2022). Hubungan Antara Psychology capital Dengan Work Engagement Pada Karyawan Produksi PT.X *Relationship Between Psychology capital and Work Engagement in PT.X Production Employees*. 10(02), 657–676.
- Saad Alkahtani, N., M M, S., Delany, K., & Elneel Adow, A. H. (2020). The Influence Of Psychological Capital On Workplace Wellbeing And Employee Engagement Among Saudi Workforce. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 8(5), 233–245. <https://doi.org/10.18510/hssr.2020.8522>
- Saputri, D. A., Sari, N., & Prameswari, Y. (2024). Hero : Terapi Psikologi Untuk Meningkatkan Resiliensi Anak Panti Asuhan di Wilayah Hinterland. *Jurnal Keuangan Umum Dan Akuntansi Terapan*, 2(1), 2–8.
- Slemp, G. R., Kern, M. L., & Vella-Brodrick, D. A. (2015). *Workplace well-being: The Role of Job Crafting and Autonomy Support*. *Psychology of Well-Being*, 5(1). <https://doi.org/10.1186/s13612-015-0034-y>
- Smida, M., Khodoruth, M. A. S., Al-Nuaimi, S. K., Al-Salihy, Z., Ghaffar, A., Khodoruth, W. N. C. kai, Mohammed, M. F. H., & Ouanes, S. (2021). Coping strategies, optimism, and resilience factors associated with mental health outcomes among medical residents exposed to coronavirus disease 2019 in Qatar. *Brain and Behavior*, 11(8), 1–9. <https://doi.org/10.1002/brb3.2320>
- Supriadi, A., Ani Kusumaningsih, Kohar, Andri Priadi, Andi Yusniar Mendo, Lisda Asi S, Robiyati Podungge, Afriyana Amelia Nuryadin, Agus Hakri Bokingo, & Fiesty Utami. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Tahta Media, Ed.; 1st ed.). Tahta Media Group.
- Tanujaya, W. (2014). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kesejahteraan Psikologis (Psychological Well Being) pada Karyawan Cleaner (Studi pada karyawan cleaner yang menerima gaji tidak sesuai standar UMP di PT. Sinergi Integra Services, Jakarta). *Jurnal Psikologi*, 2(1), 67.
- Yu, X., Li, D., Tsai, C. H., & Wang, C. (2019). The role of psychological capital in employee creativity. *Career Development International*, 24(5), 420–437. <https://doi.org/10.1108/CDI-04-2018-0103>
- Yulistiani, D., Lubis, M. R., & Effendy, S. (2020). The Effect of Employee Engagement and Work Value on Readiness to Change in Employees PT Budi Perkasa Alam. *Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 2(2), 76–81. <http://jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/tabularasa>