

PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* (PSYCAP) TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI

Albert Kurniawan Purnomo

Universitas Nurtanio Bandung

Albertsmart9@gmail.com

Shandy Nehemia Juniar

Universitas Nurtanio Bandung

Shandynehemia@gmail.com

Silvi Indriana Kartia

Universitas Nurtanio Bandung

Silvindriana@gmail.com

Nurul Abdilah Solehah

Universitas Nurtanio Bandung

Abdilahnurul35@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between psychological capital with job satisfaction and motivation at company X. The purpose of this research is for academics, employees, and company leaders to know and attention to job satisfaction and motivation by taking into account psychological aspects such as hope, self-efficacy, resilience, and optimism. This study involved 50 employees with 20 men (40%) and 30 women (60%). This research method uses quantitative methods with data collection techniques in the form of questionnaires. The data were analyzed using the Linier Regression test with the help of SPSS 25 for windows. The results showed that there was a positive and significant impact between psychological capital and employee job satisfaction and motivation at company X. High employee psychological capital could affected employee job satisfaction and motivation. This is because one's efficacy, hope, optimism and resilience can encourage better motivation and increase job satisfaction.

Keywords: *Psychological Capital, Job Satisfaction, Work Motivation*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *psychological capital* dengan kepuasan dan motivasi kerja pada perusahaan X. Kegunaan penelitian ini bagi para akademisi, para karyawan, dan pimpinan perusahaan, agar mengetahui dan memperhatikan kepuasan kerja dan motivasi dengan memperhitungkan aspek psikologis seperti harapan, kepercayaan diri, pantang menyerah, dan optimism. Penelitian ini melibatkan 50 karyawan dengan jumlah laki-laki sebanyak 20 orang (40%) dan perempuan sebanyak 30 orang (60%). Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data berupa kuesioner. Data dianalisis menggunakan uji regresi linear dengan bantuan SPSS 25 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang

positif dan signifikan antara *psychological capital* dengan kepuasan dan motivasi kerja karyawan pada perusahaan X. *Psychological capital* karyawan yang tinggi dapat memengaruhi kepuasan dan motivasi kerja pada karyawan. Hal tersebut karena efikasi, harapan, optimisme dan resiliensi seseorang dapat mendorong motivasi karyawan menjadi lebih baik dan meningkatkan kepuasan kerja.

Kata Kunci: *Psychological Capital*, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Pada era yang hiper-kompetitif seperti saat ini, perusahaan dihadapkan pada kondisi yang mengharuskan perusahaan dapat memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Perusahaan-perusahaan dituntut untuk memiliki keunggulan-keunggulan, terutama dibidang SDM dan langkah dalam mengelola SDM. Keunggulan-keunggulan yang diperoleh melalui pemilihan SDM yang unggul, merupakan aset penting perusahaan, karena sumber daya manusia adalah satu-satunya tempat dimana aset pengetahuan (*knowledge*) melekat (Kasmawati, 2018); (Miskiani & Bagia, 2020). Namun demikian, persoalan pengelolaan SDM juga tidak terlepas dari masing-masing individu di dalam organisasi.

Bagi karyawan keberhasilan merupakan suatu aktualisasi potensi diri dan juga pencapaian target yang akan berdampak pada apresiasi dari perusahaan atau organisasi. Sedangkan bagi perusahaan, sumber daya manusia yang memiliki kinerja baik merupakan salah satu sarana agar perusahaan dapat bertumbuh dan berkembang. Agar keseimbangan terjadi dalam perusahaan, maka diperlukan motivasi. Motivasi kerja menjadi hal yang penting bagi setiap perusahaan, terutama manfaat bagi karyawan dan perusahaan. Motivasi akan mendorong karyawan untuk lebih berprestasi berdasarkan tugas, tantangan, kesulitan dan permasalahan yang

dialami (Purwati & Muttaqiyathun, 2011).

Dalam menjalani tantangan dan perubahan iklim organisasi, motivasi saja tidak cukup, karyawan harus memiliki suatu keadaan psikologis yang positif (*psychological capital*) sehingga mampu melakukan pekerjaan dengan baik (Ronauli & Sunardi, 2022).

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. Karyawan dengan tingkat *psychological capital* yang rendah cenderung kepuasan kerjanya akan rendah (Mardiah, 2021).

Fenomena yang terjadi pada PT X, berdasarkan hasil pengujian pra survei terhadap beberapa karyawan memiliki tingkat modal psikologis yang cukup tinggi, bekerja dengan semangat, percaya diri, memberikan pelayanan yang *extra role*, dan mampu mandiri dalam menangani masalah. Karyawan pun merasa puas karena perusahaan mampu memberikan kesejahteraan, jaminan keamanan, jaminan kesehatan, fasilitas transportasi, fasilitas yang mendukung kegiatan kerja sehingga pekerja dapat bekerja dengan efektif, produktif, dan efisien dalam menjalankan tugasnya.

Dari fasilitas yang diberikan perusahaan, karyawan merasa termotivasi, memberikan

kualitas pelayanan terbaik, jarang dijumpai karyawan yang mengeluh, karena semua dilakukan dengan hati yang senang.

Avolio (2015) dalam (Meiliana, 2020); (Purnomo, 2019) mendefinisikan *psychological capital* sebagai tahap perkembangan pikiran positif dari individu yang ditandai dengan memiliki kepercayaan dan keyakinan diri untuk mengerahkan usaha dalam menyelesaikan tugas yang sulit (*self-efficacy*), membuat atribusi positif terhadap setiap kejadian di masa kini maupun di masa depan (*optimism*), memiliki tujuan dan selalu berusaha untuk mencapai tujuannya (*hope*), serta mampu bangkit dan berusaha untuk mengatasi saat dihadapkan pada masalah (*resilience*).

Dalam penelitian (Badran & Youssef-Morgan, 2015) *Psychcap* berkontribusi terhadap kepuasan kerja dapat relevan untuk mengembangkan pemahaman yang lebih baik tentang peran positif dalam lingkungan bisnis Afrika Utara. Penelitian lain (Jung & Yoon, 2015) juga menyatakan bahwa Modal Psikologis berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.

Dalam studi wirausaha yang dilakukan (Ulfa & Pardede, 2018) juga terbukti bahwa pengaruh *psychological capital* terhadap kepuasan berwirausaha pada mahasiswa yang berwirausaha. Semakin tinggi *psychological capital* maka mahasiswa yang berwirausaha akan semakin merasa puas dalam berwirausaha.

Penelitian lain yang dilakukan (Fermiano Fidelis et al., 2021) dan masih jarang diteliti yaitu pengaruh *Psychological Capital* terhadap Motivasi. Ini menjadi salah satu alasan peneliti tertarik ingin membuktikan apakah terbukti berpengaruh.

Dalam hasil lebih lanjut, ada korelasi negatif antara modal psikologis dan

demotivasi serta

korelasi positif antara modal psikologis dan motivasi intrinsik.

Penelitian ini memiliki tujuan yaitu ingin menguji dan menganalisis pengaruh *Psychological Capital* terhadap Kepuasan dan Motivasi Kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Psychological Capital

Psychological Capital (PsyCap) atau modal psikologis adalah suatu bagian dari aspek psikologis positif yang dimiliki oleh individu yang berfungsi untuk meningkatkan motivasi, efikasi diri, optimisme, harapan dan resiliensi yang berorientasi pada keberhasilan dan kesuksesan di tempat kerja (Liwanto & Kurniawan, 2015).

Menurut Luthans et al. dalam (Anggraini, 2021) *psychological capital* merupakan modal psikologi atau kondisi perkembangan dari keadaan psikologis positif seseorang yang ditandai dengan (1) memiliki keyakinan (*self-efficacy*) untuk menghadapi dan menyelesaikan tugas-tugas yang menantang dengan memberikan usaha yang cukup agar tugas tersebut berhasil dikerjakan; (2) membuat atribusi positif (*optimism*) tentang kesuksesan masa kini dan di masa depan; (3) pantang menyerah dalam mewujudkan tujuannya dan bila perlu mengarahkan jalan agar berhasil mencapai tujuan (*hope*); dan (4) ketika menghadapi permasalahan dan kesulitan dapat tetap bertahan dan kembali (*resiliency*).

Indikator Modal Psikologis

Modal psikologis/ *psychological capital* yang biasa disingkat HERO, ini memiliki indikator yaitu: (Luthans., et al, 2007) dalam (Liwanto & Kurniawan, 2015)

1. *Hope* (Harapan): suatu motivasi positif

- yang didasarkan pada suatu perasaan keberhasilan dari : (1) agensi (energi yang terarah pada tujuan), dan (2) *pathways* (rencana mencapai tujuan). Secara sederhana konsep harapan mencakup *willpower* dan *waypower* (*pathways*). *Willpower* adalah suatu dimensi karena dapat memicu motivasi dan menjadi energi untuk mencapai tujuan, sedangkan *Waypower* adalah rencana alternatif hasil pemikiran seseorang untuk mencapai tujuan.
2. *Self-Efficacy* (Percaya Diri) mengacu pada keyakinan individu (atau konfidensi) mengenai kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan agar berhasil melaksanakan tugas dalam konteks tertentu.
 3. *Resiliency* (Resiliensi) didefinisikan sebagai “fenomena yang ditandai dengan pola-pola adaptasi positif dalam konteks kesukaran, atau risiko”. Resiliensi dipandang sebagai kapasitas untuk memikul kesukaran, konflik, kegagalan. Manfaat resiliensi dalam dunia kerja adalah mengubah ancaman berupa (risiko, ketidakpastian yang berhubungan dengan sumber global, perubahan teknologi, penyusutan tenaga kerja, kelelahan fisik dan emosi karena stres menjadi kesempatan untuk bertumbuh, berkembang, dan meningkatkan kemampuan untuk beradaptasi demi perubahan yang lebih baik.
 4. *Optimism* (Optimisme) kekuatan berpikir positif. Dampak positif optimisme memengaruhi kesehatan fisik dan psikologis, karakteristik ketekunan, prestasi, dan motivasi yang menyebabkan keberhasilan dibidang

akademik, olahraga, politik, dan pekerjaan lainnya.

Kepuasan Kerja

(Robbins & Judge, 2019) dalam (Purnomo et al., 2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang, yang mencerminkan hasil penilaian terhadap karakteristik pekerjaan. (Sutrisno, 2019) dalam (Noeary et al., 2020) kepuasan kerja adalah sikap anggota organisasi terhadap pekerjaan yang berkaitan dengan situasi kerja, kerjasama antar anggota dalam organisasi, penghargaan yang diterima di tempat kerja dan masalah yang berkaitan dengan faktor fisik dan psikologis.

(Purnomo, 2022) menyatakan ada beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan, diantaranya Pekerjaan itu sendiri, Manajemen, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Promosi, dan Pelatihan Kerja.

Faktor - faktor yang Memengaruhi kepuasan Kerja.

Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja menurut (Sutrisno, 2019) yaitu Faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik, dan faktor finansial. Faktor psikologis berhubungan dengan kondisi kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketenteraman dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat dan keterampilan.

Seseorang yang memiliki ketenteraman dalam bekerja akan bekerja dengan perasaan yang positif sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerja. Kemudian faktor sosial, faktor ini berhubungan dengan interaksi sosial antara

karyawan dengan rekan kerja maupun karyawan dengan atasan. Selanjutnya, faktor fisik berhubungan dengan kondisi fisik karyawan meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruang, suhu, penerangan, sirkulasi udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

Sedangkan, faktor finansial berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, tunjangan, promosi, jaminan sosial, fasilitas yang diberikan dan sebagainya.

Motivasi

Motivasi adalah kekuatan laten yang dapat ditemukan di dalam diri individu, dan mampu dikembangkan melalui penerapan tekanan eksternal. Fokus utama motivasi adalah pada dukungan materi dan non materi (Abdullah & Winarno, 2022).

(Purnomo, 2019) Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi cenderung melakukan pekerjaannya lebih maksimal, dibandingkan dengan orang yang tidak memiliki motivasi dan bekerja berdasarkan kewajiban. Motivasi kerja merupakan elemen dari komitmen organisasi yang dapat menjadi faktor untuk memengaruhi tercapainya kepuasan kerja atau prestasi kerja.

Aspek Motivasi Kerja

Aspek-aspek motivasi kerja karyawan adalah kedisiplinan dari karyawan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, mempunyai sifat

agresif, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari, mematuhi jam kerja, tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kemampuan, inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja, kesetiaan dan kejujuran, terjalin hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan, tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi, dan menghasilkan informasi yang akurat dan tepat. Aspek-aspek yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menurut (Anoraga, 2014). Alasan menggunakan aspek dari (Anoraga, 2014) karena aspek-aspek tersebut mengukur kedisiplinan, daya imajinasi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, dan tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini peneliti anggap relevan untuk mengukur motivasi kerja pada karyawan berdasarkan hasil observasi dan kondisi di lapangan.

Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara dari jawaban rumusan masalah penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

H₁ : Terdapat pengaruh *Psychological Capital* terhadap Kepuasan Kerja

H₂ : Terdapat pengaruh *Psychological Capital* terhadap Motivasi Kerja

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan pendekatan analisis regresi linier.

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT X di Bandung.

Prosedur pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-*

probability sampling dengan pendekatan *Full Sampling* (Sampel Jenuh).

Sampel yang diambil sebagai subjek penelitian sebanyak 50 responden.

Teknik Pengambilan Data dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan PT X.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Psychological Capital* terhadap Kepuasan kerja dan *Psychological Capital* terhadap Motivasi.

Pada tahap awal didahului oleh uji validitas, menguji kelayakan item pernyataan *Psychological Capital* yang diadaptasi dari (Luthans, 2011) *Psychological Capital Questionnaire* memiliki 24 item yang terdiri dari empat komponen yaitu *hope*, *self efficacy*, *resiliency*, dan *optimism*, *hope*, dan. Setiap komponen, yang diwakili oleh 6 item ini, berasal dari alat ukur berbeda yang kemudian diadaptasi menjadi PCQ. Dari uji validitas *Psychological Capital* semua indikator item dinyatakan valid dengan nilai kisaran 0,331 - 0,789. Dari variabel *Psychological Capital* juga memiliki tingkat reliabilitas tinggi yaitu 0,921.

Variabel Kepuasan kerja juga memiliki nilai validitas yang baik dengan nilai kisaran 0,653 hingga 0,749. Nilai Reliabilitas sebesar 0,742. Variabel Motivasi dari 5 item pernyataan juga valid berkisar nilai 0,529 – 0,767, dengan tingkat reliabilitas 0,624.

Hasil Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis Pertama ingin menganalisis pengaruh *Psychological Capital* terhadap Kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji signifikan

menunjukkan $p=0,000$, dengan t statistik = 8,757.

Hal ini sesuai dengan beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan *Psychological Capital* terhadap Kepuasan kerja (Purnomo, 2019). Penelitian lain dari (Supandi, 2012) menunjukkan hubungan yang berbanding lurus antara PsyCap dengan kepuasan kerja, dimana semakin tinggi PsyCap maka semakin tinggi juga kepuasan kerjanya.

Hasil temuan dari rata-rata skor *Psychological Capital* sudah tinggi yaitu 3,73. Hal ini mengindikasikan bahwa secara rata-rata karyawan telah memiliki nilai positif yang tertanam dan mampu diwujudkan dalam perilaku dalam berorganisasi. Kekuatan PsyCap karyawan terletak pada karyawan bersemangat dalam mengejar target, dan optimis bahwa setiap masalah akan bertemu solusi, dan titik terang. Sisi percaya diri saat mencari solusi dan belajar banyak hal baru di luar *job description*.

Variabel kepuasan kerja, memiliki rata-rata skor juga tinggi yaitu 3,61. Hal ini terlihat dari dukungan pimpinan kepada karyawan, serta karyawan merasa puas dengan rekan sejawat di lingkungan kerja.

Pengujian Hipotesis Kedua ingin menganalisis pengaruh *Psychological Capital* terhadap Motivasi. Berdasarkan hasil uji signifikan menunjukkan $p=0,000$, dengan t statistik = 6,849.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fermiano Fidelis et al., 2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif *Psychological Capital* terhadap Motivasi.

Dari gambaran motivasi terlihat angka rata-rata yang tinggi yaitu 3,86. Nilai motivasi terlihat dari gaji cukup untuk memenuhi kebutuhan dan karyawan juga mampu bekerja secara mandiri maupun secara tim.

Dari besarnya pengaruh, kontribusi *Psychological Capital* terhadap Kepuasan kerja mendominasi yaitu sebesar 61,5%, sedangkan sisanya 38,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kontribusi *Psychological Capital* terhadap Motivasi hanya sebesar 49,4%, sedangkan sisanya 51,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hal dapat diartikan bahwa *Psychological Capital* memberikan kontribusi pada kepuasan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Psychological Capital* berpengaruh terhadap Kepuasan kerja dan Motivasi. Hanya dampak atau besar pengaruh *Psychological Capital* lebih dominan terhadap kepuasan kerja daripada motivasi.

Hal ini terjadi karena secara rata-rata kepuasan kerja lebih besar dan tinggi daripada rata-rata motivasi. Kepuasan karyawan muncul karena mendapat perhatian dari atasan, dan karyawan memiliki rasa nyaman ketika bekerja dengan rekan sejawat yang lain. Memiliki kualitas kerja, tim kerja yang handal dan solid.

Dari segi motivasi kerja, karyawan mendapat gaji yang mampu memenuhi kebutuhan, dan karyawan mampu bekerja dengan fleksibel, baik secara mandiri atau dalam tim.

Saran bagi Peneliti Selanjutnya adalah dapat menambah jumlah responden lebih banyak, minimal 100 responden, atau mengambil cakupan sampel lebih luas, misal melakukan penelitian sejenis di tenaga pendidik seperti yang pernah dilakukan. Saran lain adalah melakukan pendekatan analisis yang lebih kompleks dengan *Structural Equation Model* dengan bantuan SmartPLS 4.0, agar memberikan hasil lebih baik dan general.

Saran bagi perusahaan adalah menyediakan unit / lembaga konsultasi sebagai sarana meluapkan kekecewaan atau kesedihan. Memberikan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar kemampuan baik secara *hardskill* ataupun *softskill* makin terasah. Pimpinan juga bisa memberikan sanjungan atau penghargaan bagi karyawan yang memberikan performa baik, misal karyawan terbaik setiap bulannya.

Saran lain Pimpinan atau Manajer dapat mendengar masukan dari karyawan, misal dengan menyediakan kotak saran atau *google form*, meminta *feedback*. Pimpinan atau manajer diharapkan mampu memberikan ruang bebas untuk karyawan bekerja dengan kreatif tapi tetap sesuai dengan SOP yang berlaku. Pimpinan juga memperhatikan kesejahteraan karyawan terutama jaminan Kesehatan, Pensiun, dan memberikan rasa aman pada karyawan di tempat kerja.

REFERENSI

Abdullah, L. M., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero),

- Tbk Cabang Rengat. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 9(3), 369–376. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i3.363>
- Anggraini, G. (2021). Hubungan psychological capital dengan komitmen organisasi pada aparatur sipil negara. *Cognicia*, 9(2), 121–129.
- Anoraga, P. (2014). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badran, A. M., & Youssef-Morgan, C. M. (2015). Psychological Capital and Job Satisfaction in Egypt. *Journal of Managerial Psychology*, 30(3), 354–370.
- Fermiano Fidelis, A. C., Fernandes, A., Rech, J., Larentis, F., Zanandrea, G., & Tisott, P. B. (2021). Relationship Between Psychological Capital and Motivation. *International Journal for Innovation Education and Research*, 9(3), 186–201. <https://doi.org/10.31686/ijer.vol9.iss3.2989>
- Jung, H. S., & Yoon, H. H. (2015). The impact of employees' positive psychological capital on job satisfaction and organizational citizenship behaviors in the hotel. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(6).
- Kasmawati, K. (2018). Sumber Daya Manusia Sebagai Sumber Keunggulan Kompetitif. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(2), 229. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v2i2.6864>
- Liwanto, I., & Kurniawan, A. (2015). Hubungan Psycap Dengan Kinerja Karyawan PT. X Bandung. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 14(2), 223–244.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence* (12th ed.). New York: McGraw Hill.
- Mardiah, N. (2021). Maqdis: Jurnal Kajian Ekonomi Islam - Volume 6, No 1, Januari – Juni 2021, 6(1), 77–92.
- Meiliana, M. (2020). Psychological Capital Dan Stres Kerja Pada Karyawan Di Pt. Mn. *Psibernetika*, 13(1), 9–19. <https://doi.org/10.30813/psibernetika.v13i1.2313>
- Miskiani, K. A., & Bagia, I. W. (2020). Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Disiplin Kerja. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 120–129.
- Noeary, S. A., Purnomo, A. K., & Waruwu, F. (2020). Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada pengaruh stres kerja terhadap niat keluar. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 20(1), 31–40. <https://doi.org/10.28932/jmm.v20i1.2752>
- Purnomo, A. K. (2019a). Motivasi Kerja Karyawan Pada Ritel Modern Era Revolusi Industri 4.0 dikaitkan dengan Prestasi Kerja. *Mbia*, 18(2), 21–30. <https://doi.org/10.33557/mbia.v18i2.431>
- Purnomo, A. K. (2019b). Psychological capital dan kepuasan kerja sebagai anteseden organizational citizenship behavior pada tenaga pendidik, 19(November), 1–10.
- Purnomo, A. K. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasinya*. Bandung: Alfabeta.
- Purnomo, A. K., Apriliani, D., & Aziz, T. F. (2023). Intervensi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Organisasi Kemahasiswaan. *JESYA (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 6(2). <https://doi.org/10.21070/jbmp.v6i1.445>
- Purwati, S., & Muttaqiyathun, A. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Anindya Mitra Internasional

- Yogyakarta. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*.
<https://doi.org/10.12928/fokus.v1i1.1301>
- Robbins, S. R., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Ohio: Pearson.
- Ronauli, P. T., & Sunardi, V. (2022). Mengenal Modal Psikologis (Psychological Capital) Dalam Berorganisasi. *Buletin KPYN*, 8(3).
- Supandi, A. (2012). Hubungan Psychological Capital Dengan Kepuasan Kerja Pada Anggota Polri Yang Sedang Mengikuti Pendidikan Di Perguruan Tinggi Ilmu Kepolisian (PTIK). *Jurnal Psikologi Pitutur*, 1(1), 1–8.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesebelas*. Jakarta: Pranada Media Group.
- Ulfa, C. K., & Pardede, U. M. B. (2018). Psychological Capital dan Kepuasan Berwirausaha. *Social and Political Challenges in Industrial 4.0*, 561–576. Diambil dari <http://repository.ut.ac.id/id/eprint/7977>