

Pemetaan Tingkat Harapan, Optimisme, Efikasi Diri, dan Resiliensi  
Pencari Kerja: Dasar Rancangan Program Orientasi Karyawan Baru

*Tjahjani Prawitowati*  
*Universitas Hayam Wuruk Perbanas*  
*tjahjani@perbanas.ac.id*

*Abstract*

*This study aims to describe psychological capital mapping for job seekers as prospective new employees in the company. The existence of psychological capital mapping which includes self-efficacy, optimism, hope, and resilience can provide benefits to the company as a basis for designing psychological capital development by means of orientation programs for new employee. Respondents in this study namely beginner job seekers were determined by convenience sampling technique, totally 382 people. The research method used is survey with using questionnaires for data collecting. Descriptive statistical techniques used as data analytical tools in accordance with the research objectives. The results reveal that job seekers's psychological capital is in the high category and hypothesis in this study proved that job seekers have higher psychological capital in the dimensions of hope and optimism compared to the dimensions of resilience and self-efficacy. The implications of the development of psychological capital design in the orientation program of new employees in the company are part of the discussion of the results of this study. New employee orientation program can be focused on forming positive work attitudes through optimizing the potential of Hope, Optimism, Self-efficacy and Resilience. Positive work attitudes related to psychological capital are work engagement and organizational commitment. New employee orientation can be designed based on groups or individually.*

*Keywords:* Modal Psikologis, Harapan, Sikap Optimis, Efikasi Diri, Resiliensi

## **1. Pendahuluan**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya perusahaan yang harus dikelola dengan baik agar menjadi sumber daya yang mampu mendukung ketercapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan dalam pengelolaan SDM tentu saja ditentukan oleh kualitas SDM yang ada di perusahaan, salah satunya adalah kualitas dari karyawan baru yang diperoleh dari hasil seleksi pelamar atau pencari kerja yang tersedia di pasar tenaga kerja. Ketatnya persaingan diantara pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan yang menjanjikan masa depan semakin nampak, dikarenakan semakin tingginya kualifikasi yang disyaratkan oleh perusahaan.

Persaingan yang ketat di dunia kerja tersebut berdampak pada semakin banyaknya lulusan pendidikan tinggi yang tidak terserap di dunia kerja.

Jumlah angkatan kerja di Jawa Timur pada bulan Februari 2022 tercatat sebanyak 23,04 juta orang, bertambah 659,33 ribu orang dibanding Februari 2021 dan bertambah 234,44 ribu orang dibanding Februari 2020. Dalam Berita Resmi Statistik (BRS) Jawa Timur edisi 9 Mei 2022, Kepala Badan Pusat Statistik (BPS) Jatim memaparkan bahwa Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) naik 1,24 persen poin dibandingkan TPAK Februari 2021 meskipun masih lebih rendah dibandingkan TPAK Februari 2020. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Februari 2022 sebesar 4,81 persen, turun 0,36 persen poin dibandingkan dengan Februari 2021, tapi naik 1,57 persen poin dibandingkan dengan Februari 2020 (diakses 18 Juli 2022, <https://kominfo.jatimprov.go.id>). Adanya fakta tersebut dapat menjadi perhatian bagi pengelola perguruan tinggi, bahwa bekal yang diberikan di kampus memang tidak cukup jika hanya pada aspek intelektual saja. Modal psikologis bagi generasi muda pencari kerja perlu dikembangkan pada mahasiswa selama kurun masa belajar di kampus, sehingga ketika menjadi lulusan akan telah siap memasuki dunia kerja, dan memiliki modal psikologis yang memadai sebagai pencari kerja.

Modal psikologis yang meliputi efikasi diri, rasa optimis, harapan mengenai masa depan, dan resiliensi perlu mendapatkan perhatian karena berpengaruh terhadap kinerja karyawan (F. Luthans, Avolio, Avey & Norman, 2007). Modal psikologis yang dimiliki karyawan berdampak pada perilaku keorganisasian yang positif (Luthans, Avolio, Walumba & Li, 2005). Modal psikologis yang positif juga berhubungan secara signifikan dengan variabel-variabel perilaku keorganisasian, peningkatan kemampuan untuk berkinerja baik dan modal psikologis dapat dikembangkan serta dapat dipengaruhi oleh berbagai intervensi organisasional (Totawar & Nambudiri, 2014). Modal psikologis tersebut walau dalam berbagai penelitian menunjukkan adanya hubungan dengan sikap, perilaku dan kinerja karyawan, namun penelitian tentang modal psikologis pada responden usia muda masih sedikit (Wang, Zheng & Cao, 2014).

Peneliti tertarik untuk melakukan pemetaan modal psikologis yang dimiliki oleh generasi muda yang akan memasuki dunia kerja, agar kecenderungan

timbulnya masalah-masalah berperilaku dalam bekerja dapat dihindari. Adanya profil modal psikologis dari pencari kerja secara umum, dapat dijadikan dasar pertimbangan bagi perusahaan dalam mengembangkan rancangan pendidikan dan pelatihan bagi karyawan, khususnya karyawan baru sehingga permasalahan yang terkait perilaku kerja sebagai dampak dari keterbatasan modal psikologis dapat dihindari. Adanya pemahaman sejak awal mengenai kondisi modal psikologis dari generasi muda yang akan memasuki dunia kerja, akan menjadi dasar bagi pengelola SDM di perusahaan dalam merancang sistem pengelolaan SDM, khususnya untuk karyawan baru, yang mengarah pada kualitas kehidupan kerja yang baik di perusahaan.

Pemetaan modal psikologis akan memberikan manfaat pada beberapa aspek yang terkait dengan karir karyawan, karena dengan adanya pemahaman mengenai tingkat modal psikologis pada masing-masing level karyawan akan memberikan kontribusi pada penyusunan program-program pengembangan di perusahaan. Penelitian dari Dawkins, Martin, Scott dan Sanderson (2013) menunjukkan hasil bahwa karyawan baru memiliki tingkat modal psikologis yang tinggi pada dimensi optimis dan harapan. Hal ini dikarenakan karyawan yang baru masuk perusahaan dan baru memulai karir, memiliki antusiasme untuk mencapai karir yang tinggi sesuai dengan yang dicita-citakan. Lebih rendahnya dimensi resiliensi dan efikasi diri pada karyawan baru dikarenakan masih kurangnya peran dan pengalaman dalam menghadapi tantangan dan hambatan dalam pekerjaan. Untuk meningkatkan resiliensi dan efikasi diri pada karyawan perlu pengelolaan dari unit SDM dalam bentuk program pembinaan bagi karyawan baru atau yang dikenal dengan program orientasi karyawan baru.

Pengelolaan karyawan baru merupakan hal yang krusial untuk dilakukan oleh perusahaan karena karyawan baru memiliki latar belakang budaya yang berbeda-beda memerlukan adanya masa orientasi sebagai masa pengenalan organisasi. Masa orientasi merupakan masa pembentukan sikap kerja karyawan baru yang terseleksi dari pencari kerja. Adanya pemetaan secara umum dari masing-masing dimensi modal psikologis pada pencari kerja, akan merupakan gambaran awal bagi pengelola sumber daya manusia di perusahaan mengenai

karakteristik modal psikologis pada pasar tenaga kerja sehingga dapat disusun suatu program orientasi karyawan baru sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: bagaimanakah dimensi-dimensi modal psikologis pada pencari kerja (sebagai calon karyawan baru) yang meliputi Harapan, Efikasi Diri, Sikap Optimis, dan Resiliensi?. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa tingkat modal psikologis dari pencari kerja (sebagai calon karyawan baru) sebagai dasar dalam membuat rancangan pengembangan modal psikologis bagi karyawan baru pada masa orientasi.

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **a. Modal Psikologis**

Modal psikologis merupakan kondisi psikologis individu yang dikarakteristikan dengan adanya sumber daya psikologis yang terdiri dari efikasi diri, harapan, optimis, dan resiliensi (Luthans *et al.*, 2007 dalam Dawkins *et al.*, 2013, Gupta & Shanen, 2017), yang dapat diukur, dikembangkan dan dikelola untuk mempengaruhi kinerja produktif individu (Luthans *et al.* 2005) dan mempengaruhi keterikatan kerja karyawan (Gupta & Shaheen, 2017).

Menurut Luthans *et al.* (2007) modal psikologis merupakan kondisi positif psikologis individu yang dikarakteristikan dengan adanya rasa percaya diri atas kebermampuan dirinya (efikasi diri) untuk mencapai sukses dalam menghadapi tugas-tugas yang menantang dan beresiko, membangun atribusi positif (optimis) untuk sukses dimasa sekarang dan masa yang akan datang, tekun dalam mencapai tujuan dan mengarahkan perilaku agar mencapai tujuan (harapan), serta memiliki daya juang (resiliensi) untuk mencapai sukses. Selain itu, modal psikologis juga berhubungan secara positif dengan perilaku kewargaan organisasi dalam konteks individu dan organisasi, dan berhubungan secara negatif dengan perilaku kontra produktif di tempat kerja (Sharma & Sharma, 2015).

Modal psikologis bagi karyawan, khususnya bagi karyawan baru merupakan aspek penting yang harus dimiliki oleh karyawan baru dan perlu dikembangkan karena berhubungan dengan perilaku positif di tempat kerja dan perilaku produktif di tempat kerja. Menurut Chen (2015:2353) kinerja kerja dipengaruhi oleh tingkat modal psikologis dari karyawan melalui keterikatan kerja

karyawan. Oleh karena itu, pembentukan keterikatan kerja pada karyawan di perusahaan perlu mendapatkan perhatian dari pengelola sumber daya manusia. Selain itu modal psikologis juga mempengaruhi kecenderungan kepuasan kerja individu. Individu yang memiliki modal psikologis pada tingkat yang memadai akan mampu mengelola dirinya dan merasa bahagia dengan apa yang dilakukan pada pekerjaannya dan merasa puas atas pekerjaannya.

Dapat disimpulkan bahwa modal psikologis merupakan sumber daya yang dimiliki oleh individu dalam mengembangkan kapabilitas psikologisnya yang terdiri dari adanya efikasi diri, harapan, optimisme, dan resiliensi. Modal psikologis yang dimiliki oleh individu menggambarkan adanya penilaian positif atas lingkungannya dan probabilitas sukses dalam menghadapi tantangan yang ada di lingkungan berdasarkan usaha maksimal dan daya juang. Menurut Parthi & Gupta (2016) ada perbedaan yang signifikan antara laki-laki dan perempuan pada dimensi sikap optimis dan resiliensi dari modal psikologis.

#### **b. Efikasi Diri**

Menurut Dawkins *et al.* (2013), efikasi diri merupakan keyakinan diri untuk melakukan upaya-upaya penting agar dapat sukses menyelesaikan tugas-tugas yang kompleks dan menantang. Menurut Sharma & Sharma (2015), efikasi diri merupakan keyakinan pada kemampuan diri sendiri untuk mencapai tujuan khusus dari situasi tertentu. Definisi ini mengandung makna bahwa efikasi diri adalah penilaian seseorang terhadap kecukupan dan kemampuan diri dalam mengatasi atau menyelesaikan setiap tugas atau persoalan dalam kehidupannya.

Bandura (1997 dalam dalam Luthans, Avey, Avolio dan Peterson, 2010) menyatakan bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu terhadap kemampuan diri, yang akan mempengaruhi cara individu dalam bereaksi terhadap situasi dan kondisi tertentu. Efikasi diri adalah persepsi bahwa seseorang mampu melakukan sesuatu yang penting untuk mencapai tujuannya. Hal-hal yang perlu mendapatkan perhatian untuk dapat lebih memahami mengenai efikasi diri adalah keyakinan tentang kemampuan diri dalam lingkup atau batasan tertentu seperti misalnya lingkungan kerja. Ada empat sumber efikasi diri yaitu pertama, ketika individu berhasil menyelesaikan tugas-tugas yang penuh tantangan, maka akan dapat meningkatkan efikasi dirinya; kedua, melalui pengamatan bagaimana orang lain

menyelesaikan suatu tugas atau melalui *role model*; ketiga, dengan adanya pengaruh atau dorongan dari orang lain akan membuat individu meningkatkan efikasi dirinya; keempat, kondisi fisik, psikologis, kondisi emosi dapat mempengaruhi tingkat efikasi diri individu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan dengan efikasi diri yang tinggi akan mampu berkinerja lebih baik daripada karyawan dengan efikasi diri yang lebih rendah.

### **c. Sikap Optimis**

Luthans, Avolio, Walumbwa & Li (2005), mendefinisikan sikap optimis sebagai suatu sikap karena adanya interpretasi mengenai nilai sosial atau material dan manfaat serta kenyamanan yang diterima oleh individu dari suatu situasi yang dihadapi.

Individu yang memiliki sikap optimis akan melakukan atribusi positif yang mengarah pada ketercapaian tujuan sekarang dan diwaktu yang akan datang (Dawkins *et al.*, 2013). Carver & Scheler (2002 dalam Luthans *et al.*, 2010) menguraikan bahwa individu yang optimis adalah individu yang senantiasa mengharapkan sesuatu yang baik ada pada dirinya, sebaliknya seorang yang pesimis adalah yang berfikir mengenai sesuatu yang buruk akan diperolehnya. Sikap optimis nampak dari bagaimana individu menghadapi masalah dan situasi yang penuh tantangan dengan ketangguhan. Menurut Seligman (1998, dalam Luthans *et al.*, 2010), optimisme bisa dipelajari dan peningkatan rasa optimis dapat dilakukan melalui intervensi yang terstruktur. Dari pengertian tersebut, maka individu yang memiliki sikap optimis dicirikan oleh adanya sikap optimis pada masa yang akan datang, pada situasi tidak pasti, berharap positif pada hasil yang akan dicapai, merasa nyaman dalam menghadapi berbagai situasi.

### **d. Harapan**

Harapan menurut Luthans *et al.* (2005) merupakan persepsi tentang kapabilitas untuk mendapatkan cara mencapai tujuan, memotivasi diri dan melakukan proses berfikir yang mengarahkan pada kesuksesan pencapaian tujuan. Formulasi teori mengenai harapan dari Synder (1994, dalam Luthans, *et al.*, 2010) bermula dari asumsi bahwa individu secara umum berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil, sehingga tindakan atau perilaku yang dimunculkan adalah sebagai upaya mencapai tujuan yang melibatkan aspek kemauan dan proses berfikir dalam mencapai tujuan.

Kemauan menggambarkan kapasitas dan motivasi dari individu untuk memulai upaya pencapaian tujuan dan melanjutkan dengan berbagai upaya sampai dengan tercapainya tujuan. Individu yang memiliki kemauan adalah individu yang memiliki keyakinan bahwa bisa melakukan sesuatu tugas atau pekerjaan dan tidak akan menghentikan sebelum tercapainya tujuan. Oleh karena itu, Harapan merupakan aspek modal psikologis yang terkait dengan cara berfikir dan kemampuan individu untuk memunculkan cara-cara mencapai tujuan, yang melibatkan sikap proaktif untuk terus mencari cara yang terbaik dalam rangka mencapai tujuan.

Tingkat harapan yang dimiliki oleh karyawan berhubungan dengan sikap kerja, yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Luthans, *et al.*, 2010). Karyawan yang memiliki harapan akan mengarahkan karyawan untuk dapat merasa puas dengan satu pekerjaan atau satu tugas sehingga selalu timbul pemikiran tentang bagaimana cara untuk berhasil dalam penugasan yang lainnya. Dalam kaitannya dengan memotivasi diri, Sharma & Sharma (2015) mendefinisikan harapan sebagai situasi motivasional yang positif karena adanya interaksi dari dua elemen fundamental yaitu adanya perasaan sukses dan cara atau perencanaan untuk mencapai tujuan.

Dari pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa individu yang memiliki harapan dicirikan dengan adanya energi untuk meraih sukses, dan adanya proses berfikir dalam mencapai tujuan.

#### **e. Resiliensi**

Resiliensi diartikan sebagai kapasitas psikologis positif yang dimiliki individu dan merupakan hasil dari daya juang dalam menghadapi ketidakpastian, konflik, kegagalan, perubahan situasi, serta semakin besarnya tanggungjawab (Luthans *et al.*, 2005). Resiliensi merupakan pola dari adaptasi positif dalam situasi yang penuh tantangan atau resiko, dan tingkat resiliensi bisa berubah sepanjang waktu. Resiliensi dapat dikembangkan melalui intervensi pelatihan-pelatihan (Masten & Reed, 2002, dalam Luthans *et al.*, 2010).

Individu yang memiliki resiliensi tinggi cenderung lebih efektif dalam menghadapi masalah kehidupan termasuk dalam dunia kerja, memiliki kemampuan penyesuaian yang baik dalam menghadapi berbagai variasi situasi. Selain itu,

individu dengan resiliensi tinggi nampak kreatif, menyukai tantangan, memiliki rasa ingin tahu, dan bertindak dengan pertimbangan, dan secara positif berhubungan dengan kinerja. Resiliensi merupakan cara positif individu untuk mengatasi kesulitan atau kesusahan. Di lingkup organisasi, resiliensi didefinisikan sebagai kemampuan untuk bangkit dari rasa tertekan atas pekerjaan, konflik, kegagalan, dan perubahan atau peningkatan tanggung jawab, karyawan menggunakan resiliensi untuk membangkitkan energi kognitif, fisik dan emosional untuk menjalankan peran di pekerjaannya (Gupta & Shaheen, 2017). Studi empiris menunjukkan bahwa emosi yang positif akan dapat meningkatkan resiliensi dalam menghadapi kejadian-kejadian negatif dalam lingkungan kerja.

Menurut Luthans *et al.* (2007), resiliensi juga berhubungan dengan kepuasan, komitmen dan kebahagiaan karyawan). Karyawan yang resilien adalah karyawan yang tidak hanya menerima tantangan dan berupaya mencapai tujuan, tetapi juga mengidentifikasi tujuan yang akan dicapai dan cara untuk mencapai tujuan, memprediksikan hambatan, dan memiliki rencana untuk mengatasi rintangan dengan berbagai alternatif. Hal ini menunjukkan adanya harapan pada karyawan, dan karyawan yang memiliki harapan akan memiliki kepuasan yang lebih tinggi (Luthans *et al.*, 2007).

#### **f. Pengembangan Modal Psikologis Pada Masa Orientasi Karyawan Baru**

Pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan salah satunya adalah pembinaan pada masa orientasi bagi karyawan baru. Masa orientasi karyawan baru merupakan periode yang krusial bagi kelanjutan kinerja karyawan baru, karena pada periode tersebut karyawan mempelajari hal hal yang terkait dengan perusahaan dan terkait dengan pengembangan diri. Keberhasilan seorang karyawan dalam karirnya di masa yang akan datang, dipengaruhi juga oleh bagaimana individu mendapatkan dan memaknai pembelajaran yang ada pada masa orientasi tersebut. Kelemahan dan kekuatan pada individu menjadi sumber atau bahan dalam merancang program orientasi agar sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Menurut Kim, Chai, Kim & Park (2015), orientasi karyawan baru adalah proses pembiasaan karyawan dengan organisasi, pekerjaan, tim kerja, syarat dan ketentuan kerja lainnya pada saat awal menjadi karyawan dalam suatu organisasi. Beberapa minggu pertama di organisasi merupakan masa krusial bagi karyawan dan

bagi organisasi untuk kesuksesan jangka panjang. Pada masa orientasi tersebut, perusahaan juga mulai membangun keterikatan kerja karyawan pada organisasi. Untuk itu organisasi dapat mempertimbangkan program orientasi sebagai salah satu intervensi yang bertujuan untuk mempercepat karyawan baru menyesuaikan diri dengan organisasi, mempercepat tingkat produktivitas karyawan baru sehingga dapat mengurangi beban penyelia di unit kerjanya. Ada berbagai pendekatan dalam program orientasi karyawan baru yang struktur programnya ditentukan oleh konteks organisasi, budaya, strategi SDM dan dilaksanakannya dapat dari sangat formal hingga sangat informal, dan disediakan dalam teknik kelompok atau cara individu (Bowles 2012 dalam Kim *et al.*, 20152).

Rancangan dari program orientasi karyawan baru bisa dalam bentuk kelompok dan secara individu dengan isi materi yang terkait dengan 1) produktivitas kerja seperti pengetahuan dan ketrampilan dasar, 2) sinergisme yang memuat rasa memiliki dan solidaritas, 3) integrasi yaitu yang terkait dengan budaya dan identitas perusahaan, 4) rencana strategis, yang berisi tentang pengembangan yang akan dijalani oleh karyawan selama berkarir di perusahaan (Kim *et al.*, 2015).

Modal psikologis merupakan sumber daya psikologis yang dimiliki oleh karyawan baru yang harus dikembangkan pada masa orientasi agar selaras dengan kondisi pekerjaan dan kondisi tuntutan perusahaan. Menurut Luthans *et al.* (2010), masing-masing dimensi dari modal psikologis dapat dilakukan intervensi dalam bentuk pelatihan. Peningkatan pada dimensi Harapan dapat dilakukan dengan intervensi pengembangan yang berisi tentang pengenalan diri berupa kelebihan dan kelemahan diri, penetapan dan pencapaian tujuan, strategi menghadapi hambatan dalam mencapai tujuan. Dimensi Sikap Optimis dapat dikembangkan melalui materi membangun rasa percaya diri dan mengembangkan harapan secara positif. Selanjutnya untuk dimensi Efikasi Diri dikembangkan melalui aspek pemodelan pengalaman kesuksesan orang lain dan umpan balik yang positif.

Resiliensi dapat dikembangkan melalui pelatihan membangun kekuatan diri, keberanian mengambil resiko dan menjadi sumber pengaruh positif dari proses yang ada di perusahaan. Secara umum menurut Harty, Gustafsson, Orkdahl & M'oller (2016), pengembangan modal psikologis dapat dilakukan dengan adanya intervensi yang terkait dengan berfikir dan bertindak optimis serta penyelesaian

masalah secara konstruktif selama sepuluh minggu dan dilanjutkan dengan pemantauan atau umpan balik dalam kurun waktu enam bulan.

Eksperimen dari Harty *et al.* (2016) menunjukkan hasil bahwa pembelajaran yang terkait dengan Sikap Optimis dapat meningkatkan efikasi diri dan kepuasan kerja. Selain itu adanya peningkatan modal psikologis akan meningkatkan komitmen, mengurangi ketidakhadiran di tempat kerja karena sakit, berkurangnya sinisme dan perilaku menyimpang ditempat kerja, meminimalkan gejala yang berhubungan dengan stress kerja dan pengunduran diri. Oleh karena itu intervensi berupa pelatihan dan pembelajaran yang berkaitan dengan modal psikologis diperlukan dalam proses pembentukan *soft skill* pada program orientasi karyawan baru.

Dari uraian tersebut di atas, maka kerangka konseptual dari penelitian ini dapat digambarkan pada gambar 1:



Gambar 1  
Kerangka Pemetaan Modal Psikologis

### 3. Hipotesis

Hipotesa dalam penelitian ini adalah pencari kerja (sebagai calon karyawan baru) memiliki tingkat modal psikologis yang tinggi pada dimensi Sikap Optimis dan Harapan, dan ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam dimensi-dimensi Modal Psikologis.

### 4. Metodologi Penelitian

#### a. Data

Proses untuk memperoleh data yang diperlukan dan sesuai dengan tujuan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuesioner (skala Likert). Masing-masing variabel penelitian yaitu Harapan, Sikap Optimis, Efikasi Diri,

Resiliensi diukur melalui indikator- indikator yang tertuang dalam kuesioner. Penelitian ini menggunakan data primer yaitu data yang dikumpulkan langsung dari responden dan diolah sendiri oleh peneliti. Pengumpulan data dan penyebaran kuesioner kepada responden dilakukan pada tempat penyelenggaraan *job fair* di Surabaya.

### ***b. Populasi & Sampel***

Populasi dalam penelitian ini adalah pencari kerja di Surabaya dan teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode konvenien (*convenience sampling*), yang merupakan salah satu bentuk metode pengambilan sampel *non-random* dan anggota sampel dipilih secara bebas, berdasarkan ketersediaan dan kemudahan untuk didapatkan. Sampel digunakan untuk penggalan, konfirmasi dan verifikasi data. Jumlah unit sampel yang diperoleh sebanyak 382 orang responden..

### ***c. Variabel***

Variabel dalam penelitian ini adalah Modal Psikologis yang merupakan persepsi responden mengenai sumber daya psikologis yang dimiliki, terdiri dari efikasi diri, harapan, rasa optimis, dan resiliensi. (Luthans *et al.*, 2005 dan Nafei, 2015).

- a) Efikasi diri adalah persepsi responden mengenai keyakinan akan kemampuannya untuk melakukan sesuatu atau mengatasi suatu situasi tertentu yang diukur melalui indikator mampu melakukan sesuatu yang penting untuk mencapai tujuannya dan keyakinan tentang kemampuan diri dalam pekerjaan
- b) Sikap Optimis merupakan persepsi responden mengenai sikap optimis yang dimiliki, yang diukur melalui indikator optimis pada situasi ketidakpastian, merasa nyaman dalam menghadapi berbagai situasi, optimis pada masa yang akan datang, dan berharap positif pada hasil yang akan dicapai
- c) Harapan merupakan persepsi responden tentang kapabilitas untuk mendapatkan cara mencapai tujuan, memotivasi diri dan melakukan proses berfikir yang mengarahkan pada kesuksesan pencapaian tujuan. Variabel ini diukur melalui indikator adanya energi untuk meraih sukses, dan adanya proses berfikir dalam mencapai tujuan.

- d) Resiliensi merupakan persepsi responden mengenai pola adaptasi dalam situasi yang penuh tantangan atau resiko. Resiliensi diukur melalui indikator memiliki kemampuan penyesuaian yang baik dalam menghadapi berbagai variasi situasi, menyukai tantangan, merasa ingin tahu, dan bertindak dengan pertimbangan

#### **d. Teknik analisis**

Sesuai dengan tujuan penelitian dan kepentingan untuk dapat menjawab permasalahan dalam penelitian ini, maka analisis data akan dilakukan dengan menggunakan teknik statistik deskriptif. Teknik statistik deskriptif digunakan untuk menjelaskan kelompok data dengan menggunakan distribusi frekuensi, grafik, diagram, dan rata-rata (*mean*). *Mean* merupakan teknik penjelasan kelompok data yang didasarkan atas nilai rata-rata dari kelompok tersebut. Rata-rata (*mean*) diperoleh dengan menjumlahkan data seluruh individu dalam kelompok kemudian dibagi dengan jumlah individu yang ada dalam kelompok tersebut. Selain itu untuk menganalisis perbedaan jenis kelamin pada dimensi Modal Psikologis, digunakan uji Independent Sample T-Test. Sebelumnya dilakukan uji normalitas data terlebih dahulu. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan grafik histogram dan *normal probability plots*. Selain itu juga dilakukan dengan uji kenormalan distribusi data dengan menggunakan Kolmogorov Smirnov.

### **5. Hasil**

- a. Uji validitas dan reliabilitas instrumen.

Uji validitas dan reliabilitas perlu dilakukan dalam penelitian untuk memastikan bahwa instrumen dalam penelitian ini valid dan reliabel (Danang, 2012). Dari uji validitas diketahui bahwa semua aitem yang mengukur harapan, optimis, efikasi diri, resiliensi adalah valid dan reliabel. Oleh karena itu data yang diperoleh dengan menggunakan instrumen penelitian ini dapat dilakukan analisa lebih lanjut sesuai dengan tujuan penelitian.

- b. Karakteristik Responden

Responden yang berjumlah 382 orang terdiri dari 122 orang atau 31.9% responden laki-laki dan 260 orang atau 68.1% responden perempuan. Dengan demikian, sebagian besar responden adalah wanita. Tingkat pendidikan responden,

sebagian besar berpendidikan Sarjana sebanyak 336 orang atau sebesar 88%, berpendidikan SLTA sebesar 9 orang atau 2.4%, pendidikan Diploma 3 sebesar 31 orang atau 8.1% dan yang berpendidikan Pascasarja (S2) sebesar 1.6%. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden berpendidikan Sarjana (S1).

Dari karakteristik usia, sebagian besar responden (351 orang atau 91.9%) berusia antara 19 tahun sampai dengan kurang dari 25 tahun ( $19 \leq X < 25$  tahun), Responden dengan usia kurang dari 19 tahun ( $X < 19$  th) hanya sejumlah 2 orang atau 0.5%, dan responden dengan usia 25 tahun sampai dengan kurang 30 tahun ( $25 \leq X < 30$ th) ada 23 orang atau 6.0%. Responden dengan usia  $> 30$  tahun sebanyak 5 orang atau 1.3%. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar dari responden dalam penelitian ini berusia antara 19 tahun sampai dengan kurang dari 25 tahun. Sebagian besar responden belum pernah bekerja yaitu sebanyak 235 orang atau 61.5 persen, responden yang pernah bekerja sebelumnya tetapi saat ini masih belum bekerja adalah sebesar 117 orang atau 30.6% dan yang saat ini masih bekerja dan ingin mencari pekerjaan baru sebesar 30 orang atau 7.9%.

### c. Pemetaan Modal Psikologis

Berikut akan dijelaskan tentang hasil pemetaan modal psikologis, dengan menggunakan rentang dan kategori nilai rata-rata seperti pada Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1  
Rentang Dan Kategori Nilai Rata-Rata Variabel Penelitian

No	Rentang Nilai	Kategori
1	$1.0 \geq X \leq 1.8$	Sangat Rendah (SR)
2	$1.8 > X \leq 2.6$	Rendah (R)
3	$2.6 > X \leq 3.4$	Sedang (S)
4	$3.4 > X \leq 4.2$	Tinggi (T)
5	$4.2 > X \leq 5$	Sangat Tinggi (ST)

Tabel 2 menjelaskan tentang diskripsi dari pemetaan variabel Modal Psikologis untuk masing-masing indikator.

Tabel 2  
Pemetaan Modal Psikologis

<b>Indikator dari Variabel:</b>			
<b>Harapan</b>	<b>Sikap Optimis</b>	<b>Efikasi Diri</b>	<b>Resiliensi</b>
H1: Adanya proses berfikir dalam mencapai tujuan (rata-rata= 4.26/ ST)	O1: Optimis pada situasi ketidak pastian. (rata-rata= 3.87/ T)	ED1: Mampu melakukan sesuatu yang penting untuk mencapai tujuannya. (rata-rata= 3.91/ T)	R1: Memiliki kemampuan penyesuaian yang baik dalam menghadapi berbagai variasi situasi. (rata-rata= 3.96/ T)
H2: Adanya energi untuk meraih sukses (rata-rata= 4.10/ T)	O2: Merasa nyaman dalam menghadapi berbagai situasi. (rata-rata= 4.32/ ST)	ED2: Keyakinan tentang kemampuan diri dalam pekerjaan. (rata-rata= 4.07/ T).	R2: Menyukai tantangan. (rata-rata= 3.84/ T)
	O3: Optimis pada masa yang akan datang. (rata-rata= 4.03/ T).		R3: Merasa ingin tahu. (rata-rata= 4.14/ T)
	O4: Berharap hal positif pada hasil yang akan dicapai. (rata-rata= 4.03/ T).		R4: Bertindak dengan pertimbangan. (rata-rata= 3.95/ T)
<b>4.18 (Tinggi)</b>	<b>4.11 (Tinggi)</b>	<b>3.96 (Tinggi)</b>	<b>3.94(Tinggi)</b>

Sumber: data diolah

Pada Tabel 2 nampak bahwa dimensi Harapan memiliki rerata yang paling tinggi dibandingkan dimensi lainnya yaitu sebesar 4.18, dimensi Sikap Optimis memiliki rata-rata 4.11 dan termasuk pada kategori tinggi. Dimensi Efikasi dengan rerata 3.96 termasuk kategori tinggi, dan dimensi Resiliensi termasuk tinggi dengan rerata sebesar 3.94. Berdasarkan uraian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa secara umum rata-rata Modal Psikologis yang dimiliki oleh pencari kerja termasuk pada kategori tinggi. Selanjutnya pada Tabel 3 akan diuraikan tentang perbedaan antara laki-laki dan perempuan untuk masing-masing indikator dari dimensi Modal Psikologis.

Tabel 3  
Perbedaan antara laki-laki dan perempuan untuk masing-masing indikator dari dimensi Modal Psikologis

No	Dimensi	Indikator	Perbandingan Besarnya Mean pada Gender (L dan P)	Laki-Laki		Perempuan		Hasil Uji Perbedaan
				Mean		Mean		
1	Harapan (H)	H		4.14 (T)		4.21 (ST)		Tidak Signifikan
		H1.		4.26 (ST)		4.22 (ST)		Tidak Signifikan
		H2	Lebih besar pada perempuan	4.01 (T)		4.18 (T)		<b>Signifikan</b>
2	Sikap Optimis (O)	O		4.06 (T)		4.14 (T)		Tidak Signifikan
		O1	Lebih besar pada perempuan	4.25 (ST)		4.41 (ST)		<b>Signifikan</b>
		O2		4.08 (T)		4.07 (T)		Tidak Signifikan
		O3		4.51 (ST)		4.52 (ST)		Tidak Signifikan
		O4	Lebih besar pada perempuan	3.88 (T)		4.11 (T)		<b>Signifikan</b>
3	Efikasi Diri (ED)	ED		3.95 (T)		3.97(T)		Tidak Signifikan
		ED1		3.89 (T)		3.95 (T)		Tidak Signifikan
		ED2		4.02 (T)		4.09 (T)		Tidak Signifikan
4	Resiliensi (R)	R		3.98 (T)		3.93(T)		Tidak Signifikan
		R1		3.97 (T)		3.96 (T)		Tidak Signifikan
		R2	Lebih besar pada Laki- Laki	3.84 (T)		3.66 (T)		<b>Signifikan</b>
		R3		4.00 (T)		3.94 (T)		Tidak Signifikan
		R4		4.09 (T)		4.03 (T)		Tidak Signifikan
<b>Modal Psikologis</b>				<b>4.03</b>		<b>4.06</b>		Tidak Signifikan

Sumber: Data diolah

Pada Tabel 3 nampak bahwa ada perbedaan yang tidak signifikan rerata Modal Psikologis antara laki-laki (4.03) dan perempuan (4.06), tetapi jika diperbandingkan pada masing-masing indikator, maka ada indikator dari dimensi Harapan, Optimis dan Resiliensi terdapat perbedaan yang signifikan, sedangkan perbedaan laki-laki dan perempuan pada indikator dari dimensi Efikasi Diri menunjukkan hasil yang tidak signifikan.

## 6. Pembahasan

### a. Pemetaan Modal Psikologis

Modal psikologis yang dimiliki oleh responden termasuk pada kategori tinggi, dengan Dimensi Harapan dan Sikap Optimis nilai reratanya lebih tinggi bila dibandingkan dengan Efikasi Diri dan Resiliensi. Hal ini sesuai dengan hipotesa dalam penelitian ini dan didukung oleh hasil penelitian dari Dawkins, Martin, Scott dan Sanderson (2013) yang juga menunjukkan hasil bahwa karyawan baru memiliki tingkat modal psikologis yang tinggi pada dimensi Sikap Optimis dan Harapan. Dari karakteristik usia, sebagian besar responden dalam penelitian ini berusia antara 19 tahun sampai dengan kurang dari 35 tahun, merupakan generasi milenial. Generasi Millennial adalah generasi yang lahir pada tahun 1980 hingga awal tahun 2000. Menurut Hernandez, Poole Jr & Grys (2018), generasi milenial terbagi dalam dua yaitu generasi Y (*milenial*) yang lahir antara tahun 1981 sampai dengan tahun 1997 dan generasi Z (*post millennial*) yang lahir setelah tahun 1997. Generasi milenial memiliki karakteristik untuk mencari hal-hal yang tidak rutin atau menyukai perubahan, memiliki rasa percaya diri yang tinggi, ekspresif dalam merespon suatu situasi, antusias dan bersemangat menyelesaikan hal-hal baru, serta terbuka pada tantangan, memprioritaskan keseimbangan dalam kehidupannya, sehingga waktu yang ada digunakan untuk berbagai kegiatan yang dapat menimbulkan kesenangan (Cogin, 2012). Para pencari kerja yang sebagian besar merupakan generasi Milenial dan merupakan pencari kerja awal atau yang saat ini sedang tidak bekerja cenderung memiliki rasa optimis dan harapan yang lebih tinggi.

Modal Psikologis pada laki-laki dan perempuan berada pada kategori yang sama yaitu kategori tinggi, dengan nilai rata-rata pada perempuan lebih tinggi daripada laki-laki. Pada dimensi Harapan terdapat perbedaan kategori, yaitu laki-laki memiliki kategori tinggi sedangkan wanita memiliki kategori sangat tinggi. Dimensi Rasa Optimis dan Efikasi Diri pada laki-laki dan perempuan memiliki kategori yang sama yaitu kategori tinggi, sedangkan pada dimensi Resiliensi tidak ada perbedaan kategori, yaitu laki-laki dan perempuan memiliki kategori yang tinggi, tetapi rerata perempuan lebih rendah dari laki-laki. Memperhatikan nilai rerata pada masing-masing indikator dari setiap dimensi Modal Psikologis, maka

perempuan memiliki rerata lebih rendah pada indikator Harapan (H1) “Adanya proses berfikir dalam mencapai tujuan”, indikator Sikap Optimis (O2) “Merasa nyaman dalam menghadapi berbagai situasi” dan pada semua indikator dari dimensi Resiliensi yaitu “Memiliki kemampuan penyesuaian yang baik dalam menghadapi berbagai variasi situasi” (R1), “Menyukai tantangan” (R2), “Merasa ingin tahu” (R3), dan “Bertindak dengan pertimbangan” (R4).

Dari Tabel 3 dapat diuraikan bahwa ada perbedaan yang signifikan antara Laki-laki dan Perempuan pada indikator Harapan, yaitu H2: Adanya energi untuk meraih sukses, pada indikator Optimis yaitu O1: Optimis pada situasi ketidakpastian dan O4: Berharap positif pada hasil yang akan dicapai dan R2: Menyukai tantangan. Indikator lainnya dari masing-masing dimensi Modal Psikologis yaitu Harapan, Sikap Optimis, Efikasi Diri dan Resiliensi yang dimiliki oleh responden Laki-laki dan Perempuan menunjukkan perbedaan yang tidak signifikan.

Hasil penelitian ini ada keselarasan walau tidak secara keseluruhan sama dengan hasil penelitian dari Parthi dan Gupta (2016) yang menyimpulkan bahwa ada perbedaan yang signifikan antara laki-laki dan perempuan pada dimensi Sikap Optimis dan Resiliensi. Perempuan lebih optimis dibandingkan dengan Laki-laki, dan Laki-laki lebih tinggi resiliensinya dibandingkan dengan Perempuan. Hasil penelitian ini, pada dimensi yang sama dengan penelitian Parthi dan Gupta (2016), perbedaan yang signifikan ada pada indikator Sikap Optimis dan Resiliensi, yaitu perempuan lebih memiliki energi untuk meraih sukses, lebih optimis pada situasi ketidakpastian dan lebih bersikap positif pada hasil yang akan dicapai. Hasil dari penelitian ini juga menunjukkan bahwa laki-laki lebih menyukai tantangan dibandingkan dengan wanita.

#### b. Rancangan Program Orientasi Karyawan Baru

Berdasarkan hasil penelitian ini yaitu semua dimensi dari modal psikologis pencari kerja berada pada kategori tinggi, dengan dimensi Harapan dan Optimis nilai reratanya lebih tinggi bila dibandingkan dengan Efikasi Diri dan Resiliensi, maka dapat digunakan sebagai dasar bagi perusahaan dalam menyusun program orientasi karyawan baru. Orientasi karyawan baru dapat difokuskan untuk membentuk sikap kerja positif melalui optimalisasi potensi Harapan, Optimis,

Efikasi diri dan Resiliensi. Sikap kerja positif yang berhubungan dengan modal psikologis adalah keterikatan kerja dan komitmen organisasi. Orientasi karyawan baru dapat dilaksanakan berbasis kelompok atau secara individu. Tabel 4 menjelaskan tentang rancangan program orientasi karyawan baru.

Tabel 4  
Rancangan Program Orientasi

No	Aspek	Isi Materi Orientasi	Supervisi
1	Komitmen Organisasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengenalan tentang organisasi (visi, misi, budaya, struktur organisasi, peraturan, hak dan kewajiban)</li> <li>• Pengenalan tentang pekerjaan dan dampak pekerjaan (Posisi jabatan dalam struktur organisasi, diskripsi jabatan, spesifikasi jabatan, keterkaitan pekerjaan dengan unit/ bagian lain, dampak dan pengaruh jabatan)</li> <li>• Pemahaman tentang komitmen pada organisasi</li> </ul>	Kelompok
2	Harapan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengenal diri berupa kelebihan dan kelemahan diri</li> <li>• Penetapan dan pencapaian tujuan,</li> <li>• Strategi menghadapi hambatan dalam mencapai tujuan</li> <li>• Perencanaan karir individu</li> </ul>	Kelompok dan individu
3	Rasa Optimis	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Membangun rasa percaya diri</li> <li>• Berfikir positif</li> <li>• Mengembangkan harapan</li> <li>• Berpikir dan bertindak optimis</li> </ul>	Kelompok dan individu
4	Efikasi Diri	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pemodelan dari pengalaman sukses orang lain</li> <li>• Merespon umpan balik secara positif</li> </ul>	Kelompok dan individu
5	Resiliensi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Membangun kekuatan diri</li> <li>• Keberanian mengambil resiko</li> <li>• Menjadi sumber pengaruh positif di perusahaan</li> </ul>	Kelompok dan individu
6	Keterikatan kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Membangun semangat kerja</li> <li>• Membangun dedikasi</li> <li>• Totalitas pada pekerjaan</li> </ul>	Kelompok dan individu

Selain melalui program orientasi baru, maka pengelolaan karyawan dengan memberdayakan potensi yang dimiliki dan berbasiskan pada nilai-nilai instrinsik serta determinasi diri merupakan satu strategi pula untuk meningkatkan komponen modal psikologis (Sharma & Sharma, 2015). Karyawan yang benar benar merasa memiliki pekerjaannya adalah karyawan yang memiliki motivasi intrinsik, cenderung berkinerja lebih baik diantara kelompok kerjanya. Melalui pendekatan determinasi diri, maka karyawan memiliki kebebasan dan otonomi untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Selain itu, karyawan yang memiliki modal psikologis yang tinggi akan memiliki keterikatan dengan pekerjaannya, khususnya pekerjaan-pekerjaan yang memberikan tantangan dalam penyelesaiannya. Pengembangan budaya integritas, adanya kepercayaan antar

anggota organisasi, saling menghargai di perusahaan akan dapat membangun sisi positif dari efikasi diri, optimis, harapan dan resiliensi karyawan. Riset juga menunjukkan bahwa organisasi yang mendorong karyawannya untuk berinovasi dan mendukung budaya perubahan ke arah perbaikan akan direspon oleh karyawan dengan sikap positif dan perasaan nyaman serta aman terkait dengan tanggungjawab perannya (Sharma & Sharma, 2015).

## **7. Kesimpulan**

Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Modal psikologis pencari kerja berada pada kategori tinggi, dengan nilai rerata dimensi Harapan dan Optimis lebih tinggi bila dibandingkan dengan nilai rerata dari dimensi Efikasi Diri dan Resiliensi.
- b. Ada perbedaan tidak signifikan Modal Psikologis antara laki-laki dan perempuan, namun ada indikator dari dimensi Harapan, Sikap Optimis, dan Resiliensi yang berbeda signifikan antara Laki-laki dan Perempuan, yaitu Perempuan memiliki Harapan lebih tinggi pada energi untuk meraih sukses, lebih Optimis pada situasi ketidakpastian dan lebih positif berharap pada hasil yang akan dicapai dibandingkan dengan Laki-laki, sedangkan Laki-laki lebih menyukai tantangan bila dibandingkan dengan perempuan.
- c. Rancangan program orientasi karyawan baru dapat difokuskan untuk membentuk sikap kerja positif yaitu keterikatan kerja dan komitmen organisasi melalui optimalisasi modal psikologis.
- d. Orientasi karyawan baru dapat dilaksanakan berbasis kelompok atau secara individu. Pengembangan budaya inovasi, integritas, saling menghargai dan kepercayaan pada organisasi dapat memupuk modal psikologis karyawan baru untuk mendukung capaian kinerja yang optimal.
- e. Manajemen partisipatif akan dapat membantu dalam mengembangkan efikasi diri, optimisme dan harapan karyawan.
- f. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang relatif sederhana namun terstruktur sesuai dengan tujuan penelitian dan dapat menjawab rumusan masalah. Instrumen penelitian yang digunakan telah dilakukan uji kehandalan dan konsistensi dengan pengujian statistik dan melalui prosedur yang dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya.

- g. Aplikasi dari hasil penelitian ini dapat bermanfaat baik untuk perusahaan maupun Perguruan Tinggi (PT). PT dapat melakukan upaya untuk mengembangkan modal psikologis mahasiswa dalam bentuk pengembangan *soft skill* yang terkait dengan efikasi diri, harapan, optimisme dan resiliensi. Adanya kontribusi PT dalam pengembangan modal psikologis mahasiswa akan bermanfaat bagi lulusan sebagai pencari kerja saat akan memasuki dunia kerja. Bagi perusahaan, adanya pemetaan dimensi modal psikologis yang dimiliki oleh pencari kerja dapat diimplementasikan pada program orientasi agar terbentuk sikap kerja yang positif. Sikap kerja yang dapat dikembangkan ketika pencari kerja (sebagai sumber dari karyawan baru perusahaan) telah memiliki modal psikologis yang memadai adalah keterikatan kerja dan komitmen organisasi. Dua sikap kerja positif ini akan dapat mendukung pencapaian kinerja individu dan kinerja organisasi.
- h. Saran untuk peneliti selanjutnya adalah perlunya mengeksplorasi hubungan pengaruh modal psikologis terhadap sikap kerja positif lainnya seperti perilaku kewargaan organisasi. Perilaku kewargaan organisasi perlu dikaji pada penelitian selanjutnya karena perilaku tersebut dapat berpengaruh pada kinerja organisasi.

### Daftar Pustaka

- Chen, Shu-Ling. (2015). The relationship of leader psychological capital and follower psychological capital, job engagement and job performance: a multilevel mediating perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, Vol.26, No. 18, pp. 2349-2365
- Cogin, Julie. (2012). Are generational differences in work values fact or fiction? Multi-country evidence and implications. *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 23, No. 11, June 2012, 2268–2294
- Danang Sunyoto. (2012). *Analisis Validitas & Asumsi Klasik*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media
- Dawkins, Sarah; Martin, Angela; Scott, Jenn; Sanderson, Kristy. (2013). Building on the positives: A psychometric review and critical analysis of the construct of Psychological Capital. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*. Vol. 86 Issue 3, pp: 348-370
- Gupta, Manish., Shaheen, Musarrat. Reddy, Prathap K. 2017. Impact of psychological capital on organizational citizenship behavior: Mediation by work engagement. *Journal of Management Development*, Vol. 36 Issue: 7, pp.973-983, <https://doi.org/10.1108/JMD-06-2016-0084>

- Harty, Bo, John-Anders Gustafsson, Ann Björkdahl and Anders Möller. (2016). Group intervention: A way to improve working teams' positive psychological capital. *Work*, 53, 387–398. DOI:10.3233/WOR-152227. IOS Press
- Hernandez, James S., Kenneth G. Poole Jr & Thomas E. Grys. (2018). Mentoring Millennials for future leadership. *Physician leadership journal*. May-June: pp. 41-44
- Kim, Minjung., Chai, Dae Seok., Kim, Sehoon., Park, Soyoun. (2015). New employee orientation: cases of Korean corporations. *Human Resource Development International*. Vol. 18, No. 5, pp. 481–498, <http://dx.doi.org/10.1080/13678868.2015.108013678868.201>
- Luthans, Fred., Avolio, B.J., Walumbwa, F.O., & Weixing Li. (2005). The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance. *Management and Organization Review*. 1:2, pp: 249-271
- Luthans, Fred., Avolio B.J, Bruce J., Avey, JB., Norman, SM. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship With Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology*. 60, pp: 541-572
- Luthans, F., Avey, J.B., Avolio, B.J. (2010). The Development and Resulting Performance Impact of Positive Psychological Capital. *Human Resource Development Quarterly*. Vol 21, no. 1, pp: 41-67
- Luthans, Brett Carl., Luthan, Kyle William., Jensen, Susan M. (2012). The Impact of Business School Students' Psychological Capital on Academic Performance. *Journal Of Education For Business*, 87, pp. 253–259
- Nafei, Wageeh. (2015). Meta-Analysis of the Impact of Psychological Capital on Quality of Work Life and Organizational Citizenship Behavior: A Study on Sadat City University. *International journal of Business Administration*, Vol.6, No.2, pp.42-59
- Parthi, Komila & Gupta, Radhika. (2016). A Study of Psychological Capital, Job Satisfaction and Organizational Climate in Telecom Sector: A Gender Perspective. *Diviner*. Vol. 13, No. 1, January - June.
- Sharma, Sanjeev K. & Sharma, Shikha. (2015). Psychological Capital as a Predictor of Workplace Behavior: An Empirical Investigation. *Journal of Management Research*. Vol.15, No.1, Jan\_march 2015, pp.60-70
- Toor, Shamas-ur-Rehman & Ofori, George. (2010). Positive Psychological Capital as a Source of Sustainable Competitive Advantage for Organization. *Journal of Construction Engineering and Management*, Vol.136, No. 3, March 1, pp: 341-352
- Totawat, A.K., Nambudiri, R. (2014). How Does Organizational Justice Influence Job Satisfaction and Organizational Commitment? Explaining With Psychological Capital. *Vikalpa*. Vol. 39, No.2., pp.83-97
- Wang, Xiaomei., Zheng, Quanquan., Cao, Xiancai. 2014. A New Perspective for Psychological Health Education Management of Public Schools. *Public Personnel Management*. Vol 43, pp.371-383

<https://kominfo.jatimprov.go.id>, diakses Juli 2022)