



Volume 6 No 1 September 2020  
p-ISSN: 2460-8750 e-ISSN: 2615-1731  
<https://doi.org/10.26858/talenta.v6i1.14331>



## HUBUNGAN *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DENGAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS KARYAWAN DI PT. X

Diah Sastaviana

Fakultas Psikologi, Universitas Atma Jaya Makassar. Indonesia  
Email: dsastaviana@gmail.com



©2018 –JPT Fakultas Psikologi Universitas Negeri Makassar. Ini adalah artikel dengan akses terbuka di bawah licensi CC BY-NC-4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

### ABSTRACT

*The aims of this research to identify the relationship between psychological capital with psychological well being. The hypothesis in this research is that there is a relationship between psychological capital with psychological well being. The approach used in this research is a quantitative method and measurement instrument using psychological capital scale, and psychological well being scale. The subjects in this research amounted to 120 using purposive sampling technique. Technique analysis which use is Simple Linearly Regression Model. Based on analysis result obtains the correlation value  $R = 0,605$  and  $F = 68,083$  with a significance of  $0.000$  ( $p < 0.01$ ) which means there is a positive significance relationship between psychological capital with psychological well being. The  $R$  square value is  $0,366$  which means that psychological capital contribute  $36,6\%$  to the psychological well being. There is a relationship between psychological capital dimentions with psychological well being. The correlation value of self efficacy is  $R = 0,518$  with a significance of  $0.000$  ( $p < 0.01$ ). Value of optimism is  $R = 0,316$  with a significance of  $0.000$  ( $p < 0.01$ ). Value of hope is  $R = 0,488$  with a significance of  $0.000$  ( $p < 0.01$ ) and the correlation value of resilience is  $R = 0,425$  with a significance of  $0.000$  ( $p < 0.01$ ).*

**Keywords:** *Psychological Well Being, Psychological Capital, Employee*

### ABSTRAK

*Penelitian ini bertujuan untuk menemukan hubungan antara modal psikologis dengan kesejahteraan psikologis. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan antara modal psikologis dengan kesejahteraan psikologis. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan alat ukur skala modal psikologis dan skala kesejahteraan psikologis. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 120 ditentukan menggunakan teknik sampel purposif. Teknik analisis data yang digunakan dalam uji hipotesis adalah model analisis regresi linear sederhana. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai korelasi  $R = 0,605$  dan nilai  $F = 68,083$  dengan signifikansi  $0,000$  ( $p < 0,01$ ) yang berarti ada hubungan positif yang signifikan antara modal psikologis dengan kesejahteraan psikologis. Nilai  $R$  square sebesar  $0,366$  yang berarti modal psikologis memberikan kontribusi sebesar  $36,6\%$  terhadap kesejahteraan psikologis. Terdapat hubungan antara dimensi-dimensi modal psikologis dengan kesejahteraan psikologis. Nilai korelasi dimensi efikasi diri yaitu  $R = 0,518$  dengan signifikansi  $0.000$  ( $p < 0.01$ ). Nilai korelasi dimensi optimisme yaitu  $R = 0,316$  dengan signifikansi  $0.000$  ( $p < 0.01$ ). Nilai korelasi dimensi harapan yaitu  $R = 0,488$  dengan signifikansi*

0.000 ( $p < 0.01$ ) dan nilai korelasi dimensi resiliensi adalah  $R = 0,425$  dengan signifikansi 0.000 ( $p < 0.01$ ).

**Kata Kunci:** Kesejahteraan Psikologis, Modal Psikologis, Karyawan

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam setiap organisasi merupakan faktor penting karena dapat menunjang keberhasilan organisasi tersebut. Sejalan dengan pendapat Gaol (2015) yang menyatakan bahwa SDM merupakan faktor pendukung utama bagi pencapaian keberhasilan suatu organisasi, dimana SDM dapat meningkatkan kualitas organisasi menjadi lebih besar. Dengan demikian, setiap organisasi perlu mengelola SDM dengan baik agar SDM dapat mengoptimalkan kualitas kerjanya untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu hal yang perlu dilakukan organisasi adalah memastikan kesejahteraan psikologis SDMnya. Wells (2010) menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis merupakan pengalaman subjektif individu terkait aspek fisik, mental dan sosial, dimana ketika individu menilai positif pengalaman di tempat kerja maka semangat dan motivasi kerjanya akan meningkat serta begitupun sebaliknya. Oleh sebab itu, organisasi perlu meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawannya.

Permasalahan yang ditemukan di PT. X menunjukkan kurangnya kesejahteraan psikologis pada karyawan, khususnya karyawan yang berhubungan langsung dengan *customer*. Hasil wawancara awal yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa target kerja yang tinggi, keinginan *customer* yang sulit dipenuhi, serta peraturan kerja yang menghambat serta waktu kerja yang cukup panjang membuat karyawan merasa tidak bahagia dalam bekerja serta cenderung tidak puas dengan pekerjaannya. Hasil wawancara tersebut menjelaskan bahwa karyawan memandang negatif aktivitasnya di tempat kerja yang berarti kesejahteraan psikologis karyawan rendah. Masalah yang muncul akibat rendahnya kesejahteraan psikologis karyawan adalah *turnover* PT. X meningkat dan produktivitas menurun. Oleh sebab itu, perlu dilakukan identifikasi pada hal-hal yang dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan.

Berdasarkan literatur dan penelitian-penelitian sebelumnya ditemukan bahwa salah satu faktor yang dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis adalah *psychological capital* yaitu modal psikologis positif. Luthans, Youssef dan Avolio (2007) menyatakan bahwa *psychological capital* adalah kondisi psikologis positif yang ditandai dengan adanya keyakinan diri, harapan, optimisme dan resiliensi dalam diri individu. Setiap individu yang memiliki *psychological capital* yang tinggi akan cenderung mampu menghadapi setiap permasalahan karena dapat mengubah hal negatif menjadi positif. Karyawan yang memiliki *psychological capital* tinggi mampu memandang segala hal yang terjadi dalam kehidupannya secara positif sehingga dapat mengatasi gejala-gejala stres yang bersumber dari pekerjaannya (Çavuş & Gökçen, 2015).

Ketika karyawan memiliki *psychological capital* yang tinggi maka dapat diprediksi bahwa kesejahteraan psikologis karyawan juga dapat meningkat. Hal ini diperkuat hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *psychological capital* dengan kesejahteraan psikologis. Hasil penelitian Avey, Luthans, Smith dan Palmer (2010) menunjukkan bahwa *psychological capital* memiliki hubungan positif dengan kesejahteraan psikologis yaitu karyawan yang memiliki *psychological capital* tinggi maka kesejahteraan psikologisnya pun akan meningkat. Koller dan Hicks (2016) melakukan penelitian pada tenaga kesehatan mental di Australia menunjukkan hasil bahwa tenaga kesehatan yang memiliki *psychological capital* tinggi cenderung memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi sedangkan tenaga kesehatan dengan *psychological capital* rendah cenderung memiliki kesejahteraan psikologis yang rendah pula.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat karyawan di PT. X yang memiliki kesejahteraan psikologis yang rendah sehingga perusahaan mengalami berbagai permasalahan. *Psychological capital* diprediksi sebagai faktor yang dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis, dimana kesejahteraan psikologis dapat meningkat ketika karyawan memiliki *psychological capital* yang tinggi. Untuk itu, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kesejahteraan psikologis karyawan PT. X

memiliki hubungan dengan tingkat *psychological capital* karyawan. Manfaat penelitian ini adalah sebagai informasi untuk organisasi dan karyawan agar senantiasa berupaya meningkatkan *psychological capital* dan kesejahteraan psikologis agar produktivitas kerja karyawan dan organisasi meningkat. Dengan demikian, hipotesis yang akan di jawab oleh peneliti dalam penelitian ini adalah ada hubungan antara *psychological capital* dengan kesejahteraan psikologis karyawan di PT. X.

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yaitu metode yang berkaitan dengan analisa data-data numerikal (angka) serta diolah dengan metode statistika untuk menguji hubungan dua atau lebih variabel yang diteliti (Azwar, 2018). Kesejahteraan psikologis merupakan variabel dependen dan akan diukur menggunakan skala yang disusun berdasarkan enam dimensi kesejahteraan psikologis yang dikemukakan oleh Ryff (Wells, 2010) yaitu penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, memiliki tujuan hidup serta pengembangan diri. Jumlah butir aitem pada skala kesejahteraan psikologis yang telah di uji coba dan memenuhi syarat validitas dan reliabilitas adalah 33 aitem. *Psychological capital* merupakan variabel independen dan akan diukur menggunakan skala yang disusun berdasarkan 4 dimensi *psychological capital* (Luthans, Youssef dan Avolio, 2007) yaitu efikasi diri, harapan, optimisme dan resiliensi. Jumlah butir aitem pada skala *psychological capital* yang telah di uji coba dan memenuhi syarat validitas dan reliabilitas adalah 17 aitem.

Penelitian ini dilakukan di Makassar dan subjek pada penelitian adalah karyawan di PT. X. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 210 orang di 11 cabang sedangkan sampel yang digunakan adalah 120 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu menentukan kriteria khusus pada sampel penelitian (Periantalo, 2016). Kriteria sampel yaitu karyawan bagian marketing karena yang berhubungan langsung dengan *customer* serta memiliki masalah terkait penelitian serta karyawan yang tidak mencapai target selama 3 bulan terakhir.

Teknik pengumpulan data menggunakan skala psikologi dan instrumen yang digunakan adalah skala *likert* yang terdiri dari empat pilihan jawaban, yaitu kategori STS (Sangat Tidak Sesuai), TS (Tidak Sesuai), S (Sesuai) dan SS (Sangat Sesuai). Pemberian skor bergerak dari nilai 1 sampai 4 untuk aitem *favourable* yaitu 1 untuk STS, 2 untuk TS, 3 untuk S dan 4 untuk SS) untuk aitem, sedangkan pemberian skor untuk aitem *unfavourable* bergerak dari nilai 4 sampai 1 yaitu 4 untuk STS, 3 untuk TS, 2 untuk S dan 1 untuk SS. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik korelasi Analisis Regresi Linear Sederhana yang berfungsi untuk mengetahui hubungan antara dua variabel yang dilibatkan dalam penelitian (Hadi, 2004).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil yang disajikan dalam penelitian ini yaitu gambaran umum hasil penelitian serta hasil uji hipotesis penelitian. Gambaran umum hasil penelitian ini adalah, sebagai berikut:

Tabel 1. Gambaran skor kesejahteraan psikologis

Interval Skor	Frekuensi	Persentase(%)	Kategori
100 - 132	87	72,5	Tinggi
66 - 99	33	27,5	Sedang
33 - 65	0	0	Rendah
Total	120	100	

Tabel 2. Gambaran skor *psychological capital*

Interval Skor	Frekuensi	Persentase(%)	Kategori
51 - 67	64	53,3	Tinggi
34 - 50	56	46,7	Sedang
17 - 33	0	0	Rendah
Total	120	100	

Pada kedua tabel di atas menunjukkan hasil bahwa mayoritas subjek dalam penelitian ini memiliki kesejahteraan psikologis dan *psychological capital* yang berada pada kategori tinggi. Dari 120 subjek, terdapat 87 subjek penelitian yang memiliki kesejahteraan psikologis kategori tinggi sedangkan 33 orang atau 27,5% berada pada kategori sedang. Hal ini berarti bahwa terdapat perbedaan hasil penelitian dengan gambaran awal mengenai kesejahteraan psikologis karyawan di PT. X. Kondisi ini dapat terjadi karena karyawan yang dilibatkan sebagai responden dalam pengumpulan data awal hanya 6 orang sehingga data yang diperoleh pada wawancara awal belum mewakili keseluruhan karyawan sedangkan subjek penelitian berjumlah 120 orang sehingga dapat dikatakan telah mewakili karyawan di PT. X. Periantalo (2016) menyatakan bahwa semakin besar jumlah subjek dalam penelitian, maka hasil penelitian semakin baik karena generalisasi subjek semakin kuat.

Skor *psychological capital* menunjukkan bahwa terdapat 64 subjek atau 53,3% dari keseluruhan subjek penelitian berada pada kategori tinggi sedangkan 56 subjek atau 46,7% berada pada kategori sedang. Maka, dapat disimpulkan bahwa pada saat ini gambaran umum keseluruhan karyawan di PT. X memiliki *psychological capital* yang baik sehingga permasalahan yang diperoleh dari pengumpulan data awal kemungkinan tidak berkaitan dengan *psychological capital* karyawan tetapi dipengaruhi faktor-faktor lainnya. Untuk itu, gambaran umum hasil penelitian merupakan kelemahan dalam penelitian ini sehingga dapat dijadikan sebagai saran bagi peneliti selanjutnya agar lebih memperhatikan pengumpulan informasi sebagai data awal dalam penelitian.

Selain gambaran umum hasil penelitian, peneliti juga akan memaparkan hasil utama dari penelitian yang menjawab hipotesis penelitian ini yaitu apakah ada hubungan antara *psychological capital* dengan kesejahteraan psikologis. Seperti yang telah di paparkan sebelumnya bahwa teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana sehingga sebelum dilakukan uji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas dan linearitas sebagai uji prasyarat. Hasil uji normalitas dan linearitas adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil uji normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov	
	Statistic	Sig.
<i>Unstandardized Residual</i>	0,078	0,068

Tabel 4. Hasil uji linearitas

Korelasi	Linearity Sig.	Ket
<i>Psychological Capital</i> Kesejahteraan Psikologis	0,000	Linear

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,078 dengan p sebesar 0,068 ( $p > 0,05$ ) sehingga distribusi penyebaran aitem dinyatakan normal, sedangkan nilai signifikansi linearitas yaitu 0,000 ( $p < 0,01$ ) berarti hubungan antara *psychological capital* dan kesejahteraan psikologis adalah linear. Dengan demikian, syarat untuk analisis data menggunakan analisis regresi sederhana telah terpenuhi sehingga dilakukan analisis data menggunakan SPSS dan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil uji hipotesis

Variabel	R	R Square	Beta	F	Sig. (p)
<i>Psychological Capital</i> Kesejahteraan Psikologis	0,605	0,366	0,605	68,083	0,000

Hasil analisis data di atas menunjukkan bahwa ada korelasi positif yang signifikan antara *secure psychological capital* dengan kesejahteraan psikologis karyawan di PT. X. Hal tersebut dapat dilihat dari besarnya nilai korelasi antara *psychological capital* dengan kesejahteraan psikologis (nilai R) adalah 0,605

dan nilai koefisien (Beta) yaitu 0,605 dengan taraf signifikansi atau nilai  $p$  sebesar 0,000 dimana koefisien yang bertanda positif menunjukkan arah korelasi yang positif. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu ada hubungan antara *psychological capital* dengan kesejahteraan psikologis karyawan PT. X dinyatakan diterima. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat peran *psychological capital* untuk mencapai kesejahteraan psikologis. Kondisi kesejahteraan psikologis karyawan di PT. X yang saat ini mayoritas berada pada kategori tinggi berhubungan dengan *psychological capital* karyawan yang juga berada pada kategori tinggi.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Rosalina dan Siswati, 2018) mengenai hubungan *psychological capital* dengan kesejahteraan psikologis pada dokter muda yang mengungkapkan bahwa meskipun tekanan kerja yang dirasakan dokter muda tergolong cukup besar tetapi hasil penelitian menunjukkan kesejahteraan psikologis dokter-dokter muda tersebut mayoritas tinggi karena memiliki *psychological capital* yang tinggi pula. Selain itu, (Rabenu, Eyal dan Elizur, 2017) mengungkapkan bahwa gejala-gejala stres dapat diatasi ketika individu memiliki *psychological capital* yang baik yaitu senantiasa yakin pada diri sendiri, optimis menjalani hidup, memiliki pengharapan serta mampu bangkit kembali meskipun telah gagal. Untuk itu, individu dengan *psychological capital* yang tinggi akan cenderung memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi pula.

Hasil penelitian Nafees dan Jahan (2017) juga menemukan bahwa *psychological capital* dapat meningkatkan kesejahteraan mental individu sehingga individu yang memiliki *psychological capital* tinggi akan memiliki kesehatan fisik dan kesejahteraan psikologis. Penelitian oleh Manzano-García dan Ayala (2017) menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara *psychological capital* dengan kesejahteraan psikologis. Ketika karyawan memiliki *psychological capital* yang baik maka akan membantunya dalam menghadapi beban kerja sehingga karyawan dapat mengurangi kelelahan fisik, psikis dan *burnout* yang bersumber dari pekerjaan dan lingkungan kerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan psikologis karyawan dapat meningkat apabila memiliki *psychological capital* yang tinggi. Permasalahan awal di PT. X yang ditemukan peneliti sebelum dilakukan penelitian yaitu kesejahteraan psikologis karyawan rendah, tetapi setelah dilakukan penelitian, ditemukan bahwa ternyata kesejahteraan psikologis karyawan yaitu bagian marketing di PT. X tergolong tinggi karena adanya faktor *psychological capital*. *Psychological capital* memiliki peran dalam peningkatan kesejahteraan psikologis.

Pada hasil penelitian juga ditemukan nilai  $R\text{ Square} = 0,366$  yang berarti kontribusi *psychological capital* terhadap terbentuknya kesejahteraan psikologis pada karyawan di PT. X sebesar 36,6% sedangkan sisanya yaitu 63,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Perbedaan permasalahan awal dengan hasil penelitian dapat disebabkan karena besarnya persentase pengaruh atau kontribusi dari faktor lain terhadap kesejahteraan psikologis. Peneliti juga melakukan pengujian hubungan antara dimensi-dimensi *psychological capital* yaitu efikasi diri, optimisme, harapan, dan resiliensi terhadap kesejahteraan psikologis karyawan di PT. X.

Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi antara efikasi diri dengan kesejahteraan psikologis yaitu 0,518 dengan taraf signifikansi atau nilai  $p = 0,000$  dan kontribusi yang diberikan sebesar 26,8%. Nilai koefisien korelasi antara optimisme dengan kesejahteraan psikologis yaitu 0,316 dengan taraf signifikansi atau nilai  $p = 0,000$  dan kontribusi yang diberikan sebesar 10%. Nilai koefisien korelasi antara harapan dengan kesejahteraan psikologis yaitu 0,488 dengan taraf signifikansi atau nilai  $p = 0,000$  dan kontribusi yang diberikan sebesar 23,8%. Nilai koefisien korelasi antara resiliensi dengan kesejahteraan psikologis yaitu 0,425 dengan taraf signifikansi atau nilai  $p = 0,000$  berarti resiliensi juga memiliki peran dalam peningkatan kesejahteraan psikologis dan kontribusi yang diberikan sebesar 18,1%.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa ke empat dimensi *psychological capital* memiliki peran dalam pembentukan ataupun peningkatan kesejahteraan psikologis karyawan, hanya saja kontribusi yang diberikan masing-masing dimensi lebih kecil dibandingkan dengan *psychological capital* yang utuh. Oleh sebab itu, setiap dimensi yaitu efikasi diri, optimisme, harapan dan resiliensi perlu ditingkatkan agar *psychological capital* semakin meningkat sehingga kesejahteraan psikologis juga dapat meningkat. Hasil penelitian Malekitabar, Riahi dan Malekitabar, (2017) telah mengungkapkan bahwa dimensi *psychological capital* yaitu efikasi diri, optimisme dan harapan yang tinggi dapat membantu individu

untuk menghadapi segala permasalahannya, yakin pada kemampuan yang dimiliki serta memandang positif apa yang terjadi di masa depan sehingga kesejahteraan psikologisnya pun tetap baik.

Penelitian Faircloth (2015) juga menemukan bahwa resiliensi memiliki hubungan positif dengan kesejahteraan psikologis, dimana individu yang memiliki resiliensi tinggi dapat memandang tantangan yang sulit dan kegagalan yang dialami sebagai proses untuk mencapai kesuksesan. Individu menganggap bahwa segala hal yang dialami merupakan bagian dari proses yang harus dilewati agar dapat mencapai sesuatu yang terbaik di masa akan datang. Kondisi ini tentu saja dapat menunjang peningkatan kesejahteraan psikologis. Maka dari itu, ketika semua dimensi *psychological capital* baik dan meningkat maka peran *psychological capital* untuk mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan psikologis akan semakin besar.

## KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara *psychological capital* dengan kesejahteraan psikologis karyawan di PT. X. Semakin tinggi *psychological capital* karyawan maka kesejahteraan psikologis karyawan bagian marketing di PT. X juga akan semakin tinggi. Pada penelitian ini juga ditemukan bahwa kontribusi atau sumbangsih *psychological capital* terhadap kesejahteraan psikologis karyawan PT. X sebesar 36,6% sehingga masih terdapat faktor lain yang juga memiliki peran dalam peningkatan kesejahteraan psikologis karyawan. Untuk itu, hal tersebut dapat menjadi masukan atau saran bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian mengenai kesejahteraan psikologis khususnya pada karyawan.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa masing-masing dimensi dari *psychological capital* memiliki peran dalam peningkatan kesejahteraan psikologis serta memberikan sumbangsih yang berbeda-beda. Sumbangsih efikasi diri 26,8%, optimisme 10%, harapan 23,8%, serta 18,1% dari resiliensi. Sumbangsih atau kontribusi dari dimensi yang terpisah lebih kecil dari *psychological capital* secara utuh sehingga masing-masing dimensi perlu ditingkatkan agar kontribusi *psychological capital* terhadap kesejahteraan psikologis meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., & Palmer, N. F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology, 15*(1), 17–28. <https://doi.org/10.1037/a0016998>
- Azwar, S. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif* (2nd ed.). Jakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Çavuş, M., & Gökçen, A. (2015). Psychological Capital: Definition, Components and Effects. *British Journal of Education, Society & Behavioural Science, 5*(3), 244–255. <https://doi.org/10.9734/bjesbs/2015/12574>
- Faircloth, A. L. (2015). Resilience as a mediator of the relationship between negative life events and psychological well-being. *Electronic Theses & Dissertations*. <https://digitalcommons.georgiasouthern.edu/etd/1373>
- Gaol, J. L. (2015). *Human Capital: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hadi, S. (2004). *Statistik 2* (Revisi 2). Jakarta: Andi Offset.
- Koller, S. L., & Hicks, R. E. (2016). Psychological Capital Qualities and Psychological Well-Being in Australian Mental Health Professionals. *International Journal of Psychological Studies, 8*(2), 41. <https://doi.org/10.5539/ijps.v8n2p41>
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital : Developing the Human*

*Competitive Edge*. Oxford University Press.

- Malekitabar, M., Riahi, M., & Malekitabar, A. R. (2017). The role of psychological capital in psychological well-being and job burnout of high schools principals in Saveh, Iran. *Iranian Journal of Psychiatry and Behavioral Sciences*, 11(1). <https://doi.org/10.5812/ijpbs.4507>
- Manzano-García, G., & Ayala, J. C. (2017). Relationship between psychological capital and psychological well-being of direct support staff of specialist autism services. The mediator role of burnout. *Frontiers in Psychology*, 8(DEC), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.02277>
- Nafees, N., & Jahan, M. (2017). Psychological capital (PsyCap) and mental well-being among medical students. *The International Journal Of India Psychology*, 4(3), 60–68.
- Periantalo, J. (2016). *Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Rabenu, E., Yaniv, E., & Elizur, D. (2017). The Relationship between Psychological Capital, Coping with Stress, Well-Being, and Performance. *Current Psychology*, 36(4), 875–887. <https://doi.org/10.1007/s12144-016-9477-4>
- Rosalina, R. (2018). Hubungan Antara Psychological Capital Dengan Psychological Well-Being Pada Dokter Muda Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro. *Empati*, 7(3), 291–296.
- Wells, E. I. (2010). *Psychological Well-Being*. Nova Science Publishers, Inc.