

Psychological Capital: Perkembangannya dalam Sepuluh Tahun Terakhir**Ilham Medal Junjuran, Aditya Eka Putra**Fakultas Psikologi, Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia
Email: ilhammedal@unibi.ac.id, aditya.ep20@student.unibi.ac.id**Abstrak**

Perkembangan yang berkelanjutan dalam organisasi memainkan peranan yang sangat penting dalam mencapai kesuksesan jangka panjang. Dalam dunia bisnis yang terus berkembang dan berubah dengan cepat, organisasi dituntut untuk dapat mengikuti perkembangan teknologi, tren industri, dan kebutuhan pasar. Tanpa adanya upaya untuk terus berkembang dan beradaptasi, organisasi dapat tertinggal dan kehilangan daya saing. Sehingga dapat disimpulkan bahwa organisasi yang tidak mampu menyesuaikan diri dengan perubahan akan tertinggal dalam persaingan. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kompetensi individunya. Salah satu cara untuk meningkatkan kompetensi pada individu dapat dilakukan dengan cara mengembangkan *psychological capital (psycap)* pada individu. Dengan mengembangkan *psycap* pada individu, organisasi dapat menciptakan kondisi yang mendukung perkembangan mereka. *psycap* masih sangat relevan untuk dibahas. Sehingga pada akhirnya tujuan dari *systematic literature review* yang dilakukan ini ialah, untuk mengetahui bagaimana perkembangan teori dan temuan dari *psycap* di sepuluh tahun terakhir. *Psycap* memainkan peran penting dalam perkembangan organisasi, kesehatan individu, dan kinerja akademik. *Psycap* yang tinggi cenderung menunjukkan tingkat keterlibatan kerja yang lebih tinggi, kepuasan kerja yang lebih tinggi, dan komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi. *Psycap* juga berperan sebagai mediator dalam hubungan antara faktor-faktor seperti kepemimpinan, keadilan organisasional, dan pemberdayaan psikologis dengan hasil yang diinginkan. Selain itu, *psycap* juga dapat memoderasi pengaruh negatif stresor dan tantangan terhadap kejenuhan di tempat kerja. Penting bagi organisasi untuk mengembangkan strategi yang memperkuat *psycap* individu, melalui pengembangan produk dan layanan baru, pembaruan proses bisnis, serta peningkatan kompetensi individu, untuk mencapai keberhasilan jangka panjang dan menjaga daya saing.

Kata Kunci: *psychological capital*, Psikologi Industri dan Organisasi, *Literature Review*.

Abstract

Continuous development in the organization plays a very important role in achieving long-term success. In a business world that continues to grow and change rapidly, organizations are required to be able to keep abreast of technological developments, industry trends and market needs. Without efforts to continuously develop and adapt, organizations can be left behind and lose competitiveness. So it can be concluded that organizations that are unable to adapt to change will be left behind in the competition. Therefore, it is very important for companies to improve their individual competence. One way to improve competence in individuals can be done by developing psychological capital in individuals. By developing psychological capital (psycap) in individuals, organizations can create conditions that support their development. Psycap is still very relevant to be discussed. So, the purpose of this systematic literature review is to find out how the theory and findings of psycap have developed in the last ten years. Psycap plays an important role in organizational development, individual health and academic performance. A high psycap tends to indicate higher levels of job involvement, higher job satisfaction, and stronger commitment to the organization.

Psycap also acts as a mediator in the relationship between factors such as leadership, organizational justice, and psychological empowerment and desired outcomes. In addition, psycap can also moderate the negative effects of stressors and challenges on boredom at work. It is important for organizations to develop strategies that strengthen individual psycaps, through the development of new products and services, renewal of business processes, and improvement of individual competencies, to achieve long-term success and maintain competitiveness.

Keywords: *psychological capital, Industrial and Organizational Psychology, Literature Review.*

1 PENDAHULUAN

Perkembangan yang berkelanjutan dalam organisasi memainkan peranan yang sangat penting dalam mencapai kesuksesan jangka panjang. Dalam dunia bisnis yang terus berkembang dan berubah dengan cepat, organisasi dituntut untuk dapat mengikuti perkembangan teknologi, tren industri, dan kebutuhan pasar. Tanpa adanya upaya untuk terus berkembang dan beradaptasi, organisasi dapat tertinggal dan kehilangan daya saing. Sehingga dapat disimpulkan bahwa organisasi yang tidak mampu menyesuaikan diri dengan perubahan akan tertinggal dalam persaingan. Maka dari itu, sebuah organisasi harus memiliki kemampuan yang baik dalam mengikuti perubahan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memiliki strategi yang jelas dalam memperkuat perkembangan mereka, baik melalui pengembangan produk dan layanan baru, pembaruan proses bisnis, atau peningkatan kompetensi individu.

Pentingnya memiliki individu yang kompeten tidak bisa diremehkan dalam menjaga keberlangsungan organisasi. Individu yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang relevan dalam bidangnya dapat memberikan kontribusi yang berharga dalam mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut sesuai dengan apa yang ditemukan oleh para ahli, dimana individu memiliki peran penting dalam perkembangan perusahaan,

sehingga perusahaan harus mempertimbangkan individu terbaik untuk bekerja (Purwanto dkk, 2021). Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kompetensi individunya. Salah satu cara untuk meningkatkan kompetensi pada individu dapat dilakukan dengan cara mengembangkan *psychological capital* pada individu. Dengan mengembangkan *psychological capital* pada individu, organisasi dapat menciptakan kondisi yang mendukung perkembangan mereka.

Berdasarkan apa yang telah penulis jelaskan, pembahasan mengenai *psycap* masih sangat relevan untuk dibahas. Sehingga pada akhirnya tujuan dari *systematic literature review* yang dilakukan ini ialah untuk mengetahui bagaimana perkembangan teori dan temuan dari *psycap* di sepuluh tahun terakhir, Khususnya dibidang organisasi, akademik dan medis. Metode pengumpulan data penelitian ini dilakukan menggunakan *literature review* pada artikel penelitian penting pada sepuluh tahun terakhir yaitu dari tahun 2012 sampai 2022.

2 KAJIAN PUSTAKA

Menurut Luthans *et al.* (2007), *psychological capital* merupakan "keadaan perkembangan psikologis positif dalam diri individu yang ditandai dengan adanya : (1) Memiliki kepercayaan diri (*Self Efficacy*) untuk mengambil dan melakukan upaya yang

diperlukan untuk berhasil dalam tugas-tugas yang menantang; (2) Memiliki atribusi positif dalam diri (*Optimism*) tentang keberhasilan sekarang dan masa depan; (3) Gigih menuju tujuan dan, bila perlu, mengarahkan jalan menuju tujuan (*Hope*) untuk berhasil; dan (4) Ketika dilanda masalah dan kesulitan, memiliki kemampuan untuk mempertahankan dan bangkit kembali bahkan melampaui (*Resilience*) untuk mencapai kesuksesan". *Psychological capital* dianggap sebagai konstruksi multidimensi tingkat tinggi yang mengintegrasikan dan melampaui sumber daya psikologis positif individu dari *self-efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resilience* (Luthans *et al.*, 2007).

3 METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan data penelitian ini dilakukan menggunakan *literature review* pada artikel penelitian penting pada sepuluh tahun terakhir yaitu dari tahun 2012 sampai 2022.

4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Psychological capital (psycap) sangat berpengaruh terhadap organisasi, kesehatan, maupun akademik individu. Di dalam bidang organisasi, telah ditemukan data-data yang relevan dan dapat membantu orang-orang yang bekerja di industri tersebut. Telah di temukan bahwa *psycap* memainkan peran penting dalam membentuk persepsi individu terhadap tuntutan dan sumber daya pekerjaan serta memengaruhi kesejahteraan dan keterlibatan mereka di tempat kerja. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian, dimana Individu dengan *psycap* tinggi cenderung menikmati lingkungan kerja yang positif (Grover & Pick, 2018). *Psycap* juga ditemukan memiliki kemampuan untuk menciptakan hasil positif lainnya, seperti peningkatan kepuasan kerja individu, komitmen organisasi, serta mengurangi stres individu dan tingkat pergantian individu

(Mathe *et al.*, 2014). Selain itu diketahui bahwa *psycap* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan individu untuk berubah (Liran & Miller, 2019)

Pada awalnya tidak ditemukan pengaruh signifikan dari *psycap* terhadap keterlibatan kerja (Wall & Pienaar, 2013). Akan tetapi seiring berjalannya waktu terdapat beberapa penelitian yang menemukan bahwa, *psycap* memiliki pengaruh terhadap *work engagement* pada individu dalam organisasi, *psycap* juga memiliki peran penting dalam meningkatkan *work engagement* pada individu. Individu yang memiliki *psycap* yang tinggi cenderung sangat terlibat dalam pekerjaan mereka (Joo, Lim, & Kim, 2016). Individu yang mengalami peningkatan *psycap* ini juga mengalami peningkatan sumber daya pribadi yang memungkinkan mereka untuk lebih terlibat dan berinvestasi dalam pekerjaan mereka (Alessandri *et al.*, 2018). Lebih lanjut, *self-efficacy*, harapan, optimisme, dan ketahanan yang merupakan aspek *psycap* memiliki pengaruh signifikan terhadap *work engagement*, karena sumber daya pribadi tersebut memungkinkan individu untuk terlibat sepenuhnya dalam pekerjaan mereka (Karatepe & Karadas, 2015). Individu yang memiliki tingkat *psycap* yang tinggi menunjukkan tingkat *work engagement* yang lebih tinggi (Karatepe & Talebzadeh, 2016). Individu dengan *psycap* tinggi memiliki hubungan positif dengan *work engagement* karena mereka efektif dan tahan terhadap tantangan dalam pekerjaannya (Gupta, Shaheen, & Reddy, 2017). Selain itu, ditemukan juga bahwa keceriaan di tempat kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *psycap*. Selain itu, *psycap* berperan sebagian dalam memediasi hubungan antara kesenangan di tempat kerja dan

keterlibatan kerja (Tsaur, Hsu, & Lin, 2019).

Work engagement juga ditemukan memediasi hubungan antara *psycap* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCBO) (Gupta, Shaheen, & Reddy, 2017). *Psycap* juga memiliki hubungan yang signifikan dengan iklim organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap organisasi dan rekan kerja (Qadeer & Jaffery, 2014) & (Kang & Busser, 2018). Individu yang memiliki *psycap* tinggi cenderung tetap terikat pada pekerjaan saat menghadapi stresor dan tantangan, sedangkan individu dengan *psycap* rendah mengalami penurunan keterlibatan kerja (Min, Kim, & Lee, 2015). Penelitian juga menunjukkan bahwa *psycap* individu dapat memoderasi dampak negatif stresor, tantangan, dan hambatan terhadap kejenuhan di tempat kerja (Agarwal & Farndale, 2017). *Psycap* memiliki peran penting dalam membantu individu untuk mengatasi kejenuhan di tempat kerja, terutama pada tahap awal karir (Laschinger & Fida, 2014). Tingkat *psycap* yang tinggi pada individu memiliki manfaat dalam mengatasi *job insecurity*. Selain itu, *psycap* juga meningkatkan toleransi stres dan persepsi positif individu terhadap kejadian di sekitarnya (Darvishmotevalia & Ali, 2020). *Psycap* berhubungan secara negatif dengan tingkat stres, dan stres pada gilirannya berhubungan negatif dengan kesejahteraan subjektif pengusaha (Baron, Franklin, & Hmieleski, 2016).

Selain keterikatan kerja, perlu diteliti juga bagaimana *psycap* mempengaruhi kepuasan kerja, hal tersebut karena kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap berbagai aspek organisasi. Beberapa tahun terakhir ini para peneliti pun mulai

melakukan penelitian mengenai pengaruh *psycap* terhadap kepuasan kerja. Ditemukan bahwa ketika *psycap* individu rendah, individu akan cenderung memiliki penilaian dan harapan negatif serta motivasi intrinsik yang menurun. Dengan kata lain, tingkat *psycap* yang rendah dapat berdampak negatif pada kepuasan kerja dan motivasi intrinsik individu (Badran & Morgan, 354-370). Lebih lanjut lagi, ditemukan bahwa resiliensi dan optimisme yang merupakan aspek dari *psycap* memiliki efek positif terhadap kepuasan kerja (Kaplan & Biçkes, 2013). Selain kepuasan kerja, ketika individu memiliki tingkat *psycap* yang tinggi mereka memiliki persepsi yang lebih positif terhadap keselamatan dalam bekerja (Bergheim *et al.*, 2015).

Komitmen dalam berorganisasi pun dianggap penting. Ketika karyawan memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi, mereka cenderung lebih berdedikasi, bersemangat, dan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi. *Psycap* yang positif memiliki dampak positif terhadap komitmen organisasi (Rego, Lopes, & Nascimento, 2016). Faktor-faktor seperti *self-efficacy*, harapan, ketahanan, dan optimisme juga berkontribusi pada peningkatan tingkat komitmen individu terhadap organisasi. Selain itu, *psycap* juga berperan sebagai mediator dalam hubungan antara pemberdayaan psikologis yang dirasakan dengan kepuasan kerja individu, komitmen organisasi normatif, dan niat berpindah. Lebih lanjut, *psychological capital* juga berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara keadilan organisasional dengan kepuasan kerja individu dan komitmen organisasional (Shah *et al.*, 2019). *Psycap* berkorelasi positif dengan komitmen dan kreativitas organisasi, serta berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan antara

kepemimpinan bersama dan komitmen serta kreativitas organisasi (Wu & Chen, 2018).

Penelitian menunjukkan bahwa *Psycap* individu sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan di tempat kerja (Schuckert, Kim, Paek, & Lee, 2018). Pada pemimpin, *psycap* yang positif juga berfungsi sebagai mediator parsial antara *mindfulness* dan hasil yang diinginkan (Lizar, Mangundjaya, & Rachmawan, 2015). Jika individu memiliki *mindfulness* dan *psycap* yang baik maka akan mempengaruhi hasil kerjanya (Roche, Haar, & Fred, 2014). *Psycap* juga memainkan peran sebagai moderator dalam hubungan antara kepemimpinan autentik dan prestasi kerja individu (Wang *et al.*, 2014). Dengan demikian, keberadaan *psycap* yang baik pada individu dapat menjadi indikator yang kuat dalam memprediksi prestasi kerja yang lebih baik (Gong, Chen, & Wang, 2019). Kepemimpinan yang efektif dapat berperan sebagai pengaruh penting dalam membentuk dan memperkuat komitmen organisasi karyawan. Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk memiliki pemimpin yang ideal, hal tersebut karena pemimpin yang baik dapat membuat *psycap* pada pengikutnya meningkat. Penelitian juga menunjukkan bahwa terjadi penularan *psycap* dari pemimpin kepada para pengikutnya, bahkan dari jarak yang jauh. Meskipun, efek penularan ini sangat dipengaruhi oleh kualitas hubungan antara pemimpin dan pegawainya (Story *et al.*, 2013). *Psycap* juga terhubung dengan pengaruh positif dari kepemimpinan etis terhadap kinerja individu, serta memiliki hubungan langsung yang positif dengan kinerja individu (Bouckenooghe, Zafar, & Raja, 2015).

Psycap memiliki hubungan positif dengan kinerja yang dirasakan, niat

berpindah, kebahagiaan kerja, dan kesejahteraan subjektif (Choi & Lee, 2014). Pengusaha yang memiliki *psycap* yang tinggi cenderung mencapai kinerja penggalangan dana yang lebih baik. *Psycap* yang positif memiliki dampak signifikan terhadap kinerja *crowdfunding* (Anglina *et al.*, 2018). Gaya kepemimpinan yang mendukung pengembangan *psycap* individu juga akan mempengaruhi *psycap* tersebut. Lebih lanjut, *self-efficacy* dan optimisme dalam *psycap* berperan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kemampuan berinovasi (Lee & Leaungkhamma, 2020). *Psycap* juga memiliki dampak positif dan signifikan terhadap perilaku inovasi individu di tempat kerja (Purwanto *et al.*, 2021). Hal tersebut menyebabkan individu dengan tingkat *psycap* yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja inovatif yang lebih baik dan menghasilkan ide-ide baru (Abbas & Raja, 2015). Dalam konteks kepemimpinan, *psycap* sepenuhnya memediasi hubungan antara kepemimpinan yang memberdayakan dengan *psychological well-being* (PWB), yang merupakan kombinasi dari kepuasan hidup, kebahagiaan, dan kepuasan kerja (Park, Kim, & Yoon, 2017). *Psycap* berdampak positif terhadap kepuasan kerja melalui efek mediasi parsial dari stres, kecemasan, dan kelelahan. Selain itu, *psycap* berdampak positif terhadap tingkat keterlibatan kerja guru melalui efek mediasi parsial dari stres, kecemasan, kejenuhan, dan kepuasan kerja (Demir, 2018).

Psycap memiliki peran yang beragam dalam berbagai aspek kehidupan dan pekerjaan individu. Sebagai mediator, *psycap* berperan dalam menghubungkan antara *social support* dan *subjective well-being* individu (Li *et*

al., 2014), serta menjadi faktor penentu dalam meningkatkan total pendapatan individu (Bouzari & Karatape, 2017). Selain itu, *psycap* juga berfungsi sebagai mediator dalam pengaruh modal sosial terhadap niat kewirausahaan (Mahfud, Triyono, Sudira, & Mulyani, 2020). Individu dengan *psycap* tinggi mampu mengelola pekerjaan dan peran keluarga dengan baik, serta melindungi diri dari konflik antara pekerjaan dan keluarga (Karatepe & Karadas, 2014). Selain itu, *psychological capital* juga berhubungan positif dengan strategi koping, kesejahteraan, dan kinerja (Rabenu, Yaniv, & Elizur, 2017). Dalam konteks perusahaan, *Corporate Social Responsibility* (CSR) efektif dalam meningkatkan *psycap* individu, seperti self-efficacy, harapan, ketahanan, dan optimism (Mao *et al.*, 2020). Pengalaman kewirausahaan berhubungan dengan kinerja dalam konteks penemuan, sedangkan pencapaian pendidikan, ikatan yang kuat, dan *psycap* memiliki hubungan positif dengan kinerja dalam konteks penciptaan (Hmielski, Carr, & Baron, 2015). Terakhir, *psycap* maupun dukungan sosial secara terpisah memediasi dampak intimidasi di tempat kerja (Cassidy, McLaughlin, & McDowell, 2014). Dengan demikian, *psycap* memberikan kontribusi yang signifikan dalam berbagai aspek kehidupan dan organisasi.

Selain di bidang organisasi, *psycap* memiliki peran penting juga dalam mempengaruhi kesejahteraan individu dalam berbagai bidang kehidupan, termasuk dalam dunia kesehatan dan akademik. Pada dunia kesehatan, *psycap* dapat membantu individu untuk mengatasi stres (Krasicova, Lester, & Harms, 2015), mengurangi risiko *burnout*, memiliki tingkat emosi positif yang tinggi (Carmona-Halty *et al.*, 2021),

meningkatkan kesejahteraan psikologis mereka, serta mencegah gejala depresi dengan meningkatkan kinerja pekerjaan, kepuasan kerja, dan kesejahteraan individu (Shen *et al.*, 2014). *Psycap* juga memiliki peran prediktif. Selain itu, terdapat temuan menarik dimana, ditemukan peningkatan yang signifikan pada kelompok yang menerapkan *psycap* pada program dietnya (Barnes & Cassidy, 2018).

Di sisi lain, dalam dunia akademik *psycap* berperan dalam meningkatkan motivasi belajar, kinerja akademik, kesejahteraan psikologis mahasiswa, dan mencapai hasil akademik yang positif (Datu, King, & Valdez, 2016). Selain itu ditemukan bahwa *psycap* merupakan sumber daya positif yang memainkan peran sentral dalam penyesuaian akademik siswa (Paterson, Ltuhan, & Jeung, 2014). *Psycap* dan *study engagement* memiliki hubungan timbal balik di antara mahasiswa, di mana keduanya saling mempengaruhi satu sama lain (Siu, Bakker, & Jiang, 2014). *Psycap* mahasiswa memiliki hubungan positif yang signifikan dengan empowerment belajar dan keterlibatan (You, 2016). *Psycap* dapat dianggap sebagai sumber daya pribadi yang relevan dalam menjelaskan tingkat keterlibatan akademik. Lebih lanjut, ditemukan bahwa efikasi dapat membantu siswa dalam mencapai tujuan akademik dengan mempertahankan keyakinan dan kepercayaan diri serta memobilisasi sumber daya yang diperlukan untuk berhasil. Ketahanan psikologis membantu individu mengatasi kemunduran positif dan negatif dalam mengejar kinerja akademik jangka panjang. Rasa optimisme yang realistis tentang tujuan jangka panjang membantu individu secara objektif menilai sumber daya yang diperlukan untuk mencapai

tujuan akademik (Luthans, Luthans, & Chaffin, 2019). Individu dengan *Locus of Group of Control* (LGO) dapat menggunakan *psycap* mereka untuk membangkitkan kreativitas (Huang & Luthans, 2014). Dengan memiliki *psycap* yang tinggi, individu dapat mengatasi tantangan akademik dengan lebih baik, seperti tekanan deadline dan tuntutan akademik yang tinggi, sehingga dapat mencapai hasil belajar yang lebih baik dan merasa lebih bersemangat dalam mengikuti proses pendidikan. Oleh karena itu, penting bagi individu untuk membangun *psycap* yang kuat dalam rangka meningkatkan kesejahteraan dalam kehidupan pribadi, kesehatan, dan akademik.

5 SIMPULAN

Psycap memainkan peran penting dalam perkembangan organisasi, kesehatan individu, dan kinerja akademik. *Psycap* terdiri dari empat dimensi yaitu *self-efficacy*, harapan, optimisme, dan ketahanan, dan memiliki pengaruh positif terhadap berbagai aspek organisasi seperti keterlibatan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, perilaku warga organisasi, dan kinerja. Individu dengan *psycap* yang tinggi cenderung menunjukkan tingkat keterlibatan kerja yang lebih tinggi, kepuasan kerja yang lebih tinggi, dan komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi. *Psycap* juga berperan sebagai mediator dalam hubungan antara faktor-faktor seperti kepemimpinan, keadilan organisasional, dan pemberdayaan psikologis dengan hasil yang diinginkan. Selain itu, *psycap* juga dapat memoderasi pengaruh negatif stresor dan tantangan terhadap kejenuhan di tempat kerja. Penting bagi organisasi untuk mengembangkan strategi yang memperkuat *psycap* individu, melalui

pengembangan produk dan layanan baru, pembaruan proses bisnis, serta peningkatan kompetensi individu, untuk mencapai keberhasilan jangka panjang dan menjaga daya saing.

Penelitian selanjutnya yang dapat dilakukan menggunakan *psycap* adalah mempelajari hubungannya dengan variabel lain yang belum diteliti seperti produktivitas kerja, dan *work passion*. Dalam konteks ini, penelitian dapat mengeksplorasi bagaimana tingkat *psycap* individu maupun kelompok yang digali lebih dalam berdasarkan aspek *psycap* itu sendiri yang meliputi optimisme, harapan, ketahanan, dan kepercayaan diri dalam ruang lingkup organisasi, akademik, maupun kesehatan. Melalui penelitian lebih lanjut tentang *psycap* diharapkan dapat dihasilkan wawasan yang lebih mendalam supaya dapat berguna diberbagai bidang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, M., & Raja, U. (2015). Impact of psychological capital on innovative performance and job stress. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 32(2), 128-138.
- Agarwal, P., & Farndale, E. (2017). High-performance work systems and creativity implementation: the role of psychological capital and psychological safety. *Human Resource Management Journal*, 27(3), 440-458.
- Alessandri, G., Consiglio, C., Luthans, F., & Borgogni, L. (2018). Testing a dynamic model of the impact of psychological capital on work engagement and job performance. *Career Development International*, 23(1), 33-47.
- Anglin, A. H., Short, J. C., Drover, W., Stevenson, R. M., McKenny, A. F., & Allison, T. H. (2018). The power of

- positivity? The influence of positive psychological capital language on crowdfunding performance. *Journal of Business Venturing*, 33(4), 470-492.
- Badran, M. A., & Youssef-Morgan, C. M. (2015). Psychological capital and job satisfaction in Egypt. *Journal of Managerial Psychology*, 30(3), 354-370.
- Barnes, M. S., & Cassidy, T. (2018). Diet, exercise and motivation in weight reduction: The role of psychological capital and stress: Diet, exercise and motivation in weight reduction. *JOJ Nurse Health Care*, 9(5), 1-6.
- Baron, R. A., Franklin, R. J., & Hmieleski, K. M. (2016). Why entrepreneurs often experience low, not high, levels of stress: The joint effects of selection and psychological capital. *Journal of management*, 42(3), 742-768.
- Bergheim, K., Nielsen, M. B., Mearns, K., & Eid, J. (2015). The relationship between psychological capital, job satisfaction, and safety perceptions in the maritime industry. *Safety science*, 74, 27-36.
- Bouckennooghe, D., Zafar, A., & Raja, U. (2015). How ethical leadership shapes employees' job performance: The mediating roles of goal congruence and psychological capital. *Journal of Business Ethics*, 129, 251-264.
- Bouzari, M., & Karatepe, O. M. (2017). Test of a mediation model of psychological capital among hotel salespeople. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 2178-2197.
- Carmona-Halty, M., Salanova, M., Llorens, S., & Schaufeli, W. B. (2021). Linking positive emotions and academic performance: The mediated role of academic psychological capital and academic engagement. *Current Psychology*, 40, 2938-2947.
- Cassidy, T., McLaughlin, M., & McDowell, E. (2014). Bullying and health at work: The mediating roles of psychological capital and social support. *Work & Stress*, 28(3), 255-269.
- Choi, Y., & Lee, D. (2014). Psychological capital, big five traits, and employee outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 29(2), 122-140.
- Darvishmotevali, M., & Ali, F. (2020). Job insecurity, subjective well-being and job performance: The moderating role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 87, 102462.
- Datu, J. A. D., King, R. B., & Valdez, J. P. M. (2018). Psychological capital bolsters motivation, engagement, and achievement: Cross-sectional and longitudinal studies. *The Journal of Positive Psychology*, 13(3), 260-270.
- Demir, S. (2018). The Relationship between Psychological Capital and Stress, Anxiety, Burnout, Job Satisfaction, and Job Involvement. *Eurasian Journal of Educational Research*, 75, 137-153.
- Gong, Z., Chen, Y., & Wang, Y. (2019). The influence of emotional intelligence on job burnout and job performance: Mediating effect of psychological capital. *Frontiers in psychology*, 10, 2707.
- Grover, S. L., Teo, S. T., Pick, D., Roche, M., & Newton, C. J. (2018). Psychological capital as a personal resource in the JD-R model. *Personnel Review*.
- Gupta, M., Shaheen, M., & Reddy, P. K. (2017). Impact of psychological capital on organizational citizenship behavior: Mediation by work engagement. *Journal of Management Development*, 36(7), 973-983.
- Hmieleski, K. M., Carr, J. C., & Baron, R. A. (2015). Integrating discovery and creation perspectives of entrepreneurial action: The relative roles of founding CEO human capital, social capital, and psychological capital in contexts of risk versus uncertainty. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 9(4), 289-312.

- Huang, L., & Luthans, F. (2015). Toward better understanding of the learning goal orientation–creativity relationship: The role of positive psychological capital. *Applied Psychology, 64*(2), 444-472.
- Joo, B. K., Lim, D. H., & Kim, S. (2016). Enhancing work engagement: The roles of psychological capital, authentic leadership, and work empowerment. *Leadership & Organization Development Journal, 41*(4), 481-499.
- Kang, H. J. A., & Busser, J. A. (2018). Impact of service climate and psychological capital on employee engagement: The role of organizational hierarchy. *International Journal of Hospitality Management, 75*, 1-9.
- Kaplan, M., & Biçkes, D. M. (2013). The Relationship Between Psychological Capital and Job Satisfaction: A Study of Hotel Businesses in Nevşehir. *Journal of Management & Economics, 20*(2).
- Karatepe, O. M., & Karadas, G. (2014). The effect of psychological capital on conflicts in the work–family interface, turnover and absence intentions. *International Journal of Hospitality Management, 43*, 132-143.
- Karatepe, O. M., & Karadas, G. (2015). Do psychological capital and work engagement foster frontline employees' satisfaction? A study in the hotel industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management, 1*-47.
- Karatepe, O. M., & Talebzadeh, N. (2016). An empirical investigation of psychological capital among flight attendants. *Journal of Air Transport Management, 55*, 193-202.
- Krasikova, D. V., Lester, P. B., & Harms, P. D. (2015). Effects of psychological capital on mental health and substance abuse. *Journal of Leadership & Organizational Studies, 22*(3), 280-291.
- Laschinger, H. K. S., & Fida, R. (2014). New nurses burnout and workplace wellbeing: The influence of authentic leadership and psychological capital. *Burnout research, 1*(1), 19-28.
- Lei, H., Leungkhamma, L., & Le, P. B. (2020). How transformational leadership facilitates innovation capability: the mediating role of employees' psychological capital. *Leadership & Organization Development Journal, 41*(4), 481-499.
- Li, B., Ma, H., Guo, Y., Xu, F., Yu, F., & Zhou, Z. (2014). Positive psychological capital: A new approach to social support and subjective well-being. *Social Behavior and Personality: an international journal, 42*(1), 135-144.
- Liran, H. B., & Miller, P. (2019). The role of psychological capital in academic adjustment among university students. *Journal of Happiness studies, 20*, 51-65.
- Lizar, A. A., Mangundjaya, W. L., & Rachmawan, A. (2015). The role of psychological capital and psychological empowerment on individual readiness for change. *The Journal of Developing Areas, 49*(5), 343-352.
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior, 4*, 339-366.
- Luthans, K. W., Luthans, B. C., & Chaffin, T. D. (2019). Refining grit in academic performance: The mediational role of psychological capital. *Journal of Management Education, 43*(1), 35-61.
- Mahfud, T., Triyono, M. B., Sudira, P., & Mulyani, Y. (2020). The influence of social capital and entrepreneurial attitude orientation on entrepreneurial intentions: the mediating role of psychological capital. *European Research on Management and Business Economics, 26*(1), 33-39.
- Mao, Y., He, J., Morrison, A. M., & Andres Coca-Stefaniak, J. (2021). Effects of

- tourism CSR on employee psychological capital in the COVID-19 crisis: from the perspective of conservation of resources theory. *Current Issues in Tourism*, 24(19), 2716-2734.
- Min, H., Kim, H. J., & Lee, S. B. (2015). Extending the challenge–hindrance stressor framework: The role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 50, 105-114.
- Park, J. G., Kim, J. S., Yoon, S. W., & Joo, B. K. (2017). The effects of empowering leadership on psychological well-being and job engagement: The mediating role of psychological capital. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(3), 350-367.
- Paterson, T. A., Luthans, F., & Jeung, W. (2014). Thriving at work: Impact of psychological capital and supervisor support. *Journal of Organizational Behavior*, 35(3), 434-446.
- Purwanto, A., Asbari, M., Hartuti, H., Setiana, Y. N., & Fahmi, K. (2021). Effect of psychological capital and authentic leadership on innovation work behavior. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(1), 1-13.
- Qadeer, F., & Jaffery, H. (2014). Mediation of psychological capital between organizational climate and organizational citizenship behavior. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 8(2), 453-470.
- Rabenu, E., Yaniv, E., & Elizur, D. (2017). The relationship between psychological capital, coping with stress, well-being, and performance. *Current Psychology*, 36, 875-887.
- Rego, P., Lopes, M. P., & Nascimento, J. L. (2016). Authentic leadership and organizational commitment: The mediating role of positive psychological capital. *Journal of Industrial Engineering and Management (JIEM)*, 9(1), 129-151.
- Roche, M., Haar, J. M., & Luthans, F. (2014). The role of mindfulness and psychological capital on the well-being of leaders. *Journal of occupational health psychology*, 19(4), 476-489.
- Schuckert, M. R., Kim, T. T., Paek, S., & Lee, G. (2018). Motivate to innovate: How authentic and transformational leaders influence employees' psychological capital and service innovation behavior. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30(2), 776-796.
- Selvaraj, P. R., & Bhat, C. S. (2018). Predicting the mental health of college students with psychological capital. *Journal of Mental Health*, 27(3), 279-287.
- Shah, T. A., Khattak, M. N., Zolin, R., & Shah, S. Z. A. (2019). Psychological empowerment and employee attitudinal outcomes: The pivotal role of psychological capital. *Management Research Review*, 42(7), 797-817.
- Shen, X., Yang, Y. L., Wang, Y., Liu, L., Wang, S., & Wang, L. (2014). The association between occupational stress and depressive symptoms and the mediating role of psychological capital among Chinese university teachers: a cross-sectional study. *BMC psychiatry*, 14(1), 1-8.
- Siu, O. L., Bakker, A. B., & Jiang, X. (2014). Psychological capital among university students: Relationships with study engagement and intrinsic motivation. *Journal of Happiness Studies*, 15, 979-994.
- Mathe, K., Scott-Halsell, S., Kim, S., & Krawczyk, M. (2017). Psychological capital in the quick service restaurant industry: A study of unit-level performance. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 41(7), 823-845.
- Story, J. S., Youssef, C. M., Luthans, F., Barbuto, J. E., & Bovaird, J. (2013). Contagion effect of global leaders'

- positive psychological capital on followers: Does distance and quality of relationship matter?. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(13), 2534-2553.
- Tsaur, S. H., Hsu, F. S., & Lin, H. (2019). Workplace fun and work engagement in tourism and hospitality: The role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 81, 131-140.
- Wang, H. U. I., Sui, Y., Luthans, F., Wang, D., & Wu, Y. (2014). Impact of authentic leadership on performance: Role of followers' positive psychological capital and relational processes. *Journal of Organizational Behavior*, 35(1), 5-21.
- Wu, C. M., & Chen, T. J. (2018). Collective psychological capital: Linking shared leadership, organizational commitment, and creativity. *International journal of hospitality management*, 74, 75-84.
- You, J. W. (2016). The relationship among college students' psychological capital, learning empowerment, and engagement. *Learning and Individual Differences*, 49, 17-24.