

The Effect of Psychological Capital Factors on Environmental Responsibility

Pengaruh Faktor *Psychological Capital* Terhadap *Environmental Responsible*

Ika Yuli Fatmawati^{1*}, Ferryal Abadi²

Universitas Esa Unggul, Jakarta, Indonesia^{1,2}

aluna.if@gmail.com¹, ferryal@esaunggul.ac.id²

*Corresponding Author

ABSTRACT

The success of the company depends on adaptability. Currently, companies will measure individuals based on psychological capital factors such as hope, resilience, self-efficacy, and optimism. This study aims to explore the influence of psychological capital factors (hope, resilience, self-efficacy, and optimism) on environmental responsibility behavior (ERB) moderated by the non-physical work environment (NPWE) in the context of banking organizations. The research was conducted using a quantitative method using explanatory deception, on employees of the South Jakarta Branch of BRI. The results of the study show that the variables of hope, optimism, resilience, and self-efficacy have a strong influence on environmental responsibility behavior by moderation through a non-physical work environment. Meanwhile, there is only one moderating variable which does not have a significant effect on strengthening the relationship between the independent and dependent variables. This research makes an important contribution in understanding how individuals in an organization can achieve related goals through psychological capital and NPWE.

Keywords: *Environmentally responsible behaviors; Hope; Non-physical work environment; Optimism; psychological capital; Resilience; Self-efficacy*

ABSTRAK

Keberhasilan perusahaan bergantung pada kemampuan beradaptasi. Saat ini, perusahaan akan mengukur individu berdasarkan faktor psychological capital seperti hope, resilience, Self-efficacy, dan optimism. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh faktor psychological capital (hope, resilience, Self-efficacy, dan optimism) terhadap environmentally responsible behaviors (ERB) dengan dimoderasi oleh non-physical work environment (NPWE) dalam konteks organisasi perbankan. Penelitian dilakukan dengan metode kuantitatif menggunakan pendekatan eksplanatory, pada karyawan BRI Cabang Jakarta selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel hope, optimism, resilience, dan Self-efficacy memiliki pengaruh yang kuat terhadap environmental responsible behaviour dengan dilakukannya moderasi melalui non-physical work environment. Sementara, hanya ada satu variabel moderasi yang tidak memiliki pengaruh signifikan untuk memperkuat hubungan antar variabel independen dan dependen. Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memahami bagaimana individu dalam sebuah organisasi dapat mencapai tujuan terkait melalui psychological capital dan NPWE.

Kata Kunci: *Environmentally responsible behaviors; Hope; Non-physical work environment; Optimism; psychological capital; Resilience; Self-efficacy*

1. Pendahuluan

Keberhasilan perusahaan (organisasi) bergantung pada seberapa cepat mereka beradaptasi (Gleichmann & Etikariena, 2021). Begitu pula pada perusahaan perbankan, perlu melakukan hal-hal yang meminimalisir risiko kehilangan karyawan. Sebagai salah satu Bank BUMN yang terbesar di Indonesia, yaitu Bank BRI, memiliki jumlah nasabah yang cukup banyak sehingga membutuhkan kinerja karyawan yang baik guna menjaga dan menambah jumlah nasabah BRI, selain itu BRI memiliki kantor cabang diberbagai tempat yang memudahkan para nasabahnya untuk menjangkau dan melakukan transaksi.

Saat ini, untuk menurunkan risiko kehilangan bakat yang berharga perusahaan akan mengukur individu berdasarkan faktor *psychological capital* seperti *hope*, *resilience*, *Self-*

efficacy, dan *optimism* (Harunavamwe *et al.*, 2020). Dimensi *psychological capital* menjadi penting karena dapat mengeksplorasi dan mengoptimasi hubungan timbal balik antara pekerjaan, tujuan organisasi dan orientasi psikologis (Narsa & Wijayanti, 2021). *Hope*, *resilience*, *Self-efficacy*, dan *optimism* telah menjadi literatur untuk mengeksplorasi individu dalam lingkungan kerja dan keberhasilan sebuah industri (Kittisak & Kumsuprom, 2021).

Sumber daya manusia menjadi modal yang paling sulit ditiru dan dikontrol diantara sumber daya lainnya untuk mengembangkan organisasi. Hasil studi dari (Luthans, Avolio, *et al.*, 2007) menunjukkan kalau keberhasilan organisasi, tingkat efisiensi dan kinerja diperoleh melalui konstruksi positif seperti *hope*, *resilience*, *Self-efficacy*, dan *optimism*. Misalnya, dalam jurnal (Gao *et al.*, 2020) dijelaskan bahwa perilaku inovatif dan bekerja kreatif dibangun melalui hubungan antara *hope* dan *optimism*. Sementara perilaku individu yang sudah sesuai standar organisasi dapat terwujud dalam *resilience* dan *Self-efficacy*.

(Luthans & Youssef, 2007) memberikan konstruksi *psychological capital* untuk mendukung kinerja organisasi dalam mengembangkan individunya, antara lain: tiap individu harus memiliki kepercayaan diri (*Self-efficacy*) untuk mengambil dan melakukan upaya yang diperlukan agar tugas dan tantangan yang diberikan dapat dilalui. Lalu, membuat atribusi positif (*optimism*) tentang keberhasilan sekarang dan di masa depan. Menjadi pribadi yang tekun dan terus melakukan evaluasi agar tujuan (*hope*) dapat tercapai. Terakhir, ketika dilanda masalah dan kesulitan, upaya terbaik untuk mencapai kesuksesan ialah bertahan dan bangkit (*resilience*) agar tujuan organisasi dapat dikejar.

Jika merujuk pada industri perbankan, perilaku individu menjadi faktor paling utama dalam keberlangsungan organisasi. *Hope*, *resilience*, *Self-efficacy*, dan *optimism* akan sangat membantu organisasi dalam menjalankan bisnis (Afshar Jahanshahi *et al.*, 2021). Lalu, tingkat pemasaran yang dilakukan individu dalam organisasi juga sangat berkaitan dengan keputusan manajerial, menunjukkan, dan komunikasi dengan rekan kerja bahkan. Oleh karena itu, sangat penting untuk memahami berbagai cara di mana individu dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan terkait (Afshar Jahanshahi *et al.*, 2021).

Perilaku karyawan yang bertanggung jawab terhadap lingkungan tempat bekerja dapat bermanfaat bagi organisasi. Sekaligus mendorong lingkungan tempat bekerja (*Environmentally Responsible Behaviors*) untuk tumbuh. Karyawan bisa memainkan peran penting untuk meningkatkan kinerja lingkungan organisasi (Manika *et al.*, 2015). Corral Verdugo (2012), *Environmentally Responsible Behaviors* merupakan perilaku bertanggung jawab terhadap lingkungan adalah perilaku positif dalam tempat kerja yang disebabkan oleh faktor disposisional positif. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, diperkirakan bahwa individu dengan modal psikologis positif lebih banyak cenderung terlibat dalam tanggung jawab lingkungan perilaku di tempat kerja. Selain itu, ada catatan soal pemahaman individu terhadap norma subjektif yang menentukan keputusan untuk berperilaku (Syah *et al.*, 2021).

Untuk mengetahui berbagai faktor yang mempengaruhi dan membentuk perilaku tanggung jawab individu di tempat kerja dan tidak ada faktor tunggal yang dapat menjelaskan fenomena kompleks ini (Kollmus & Agyeman, 2015). Ketika seorang individu memiliki tingkat *hope*, *resilience*, *optimism* dan *Self-efficacy* yang tinggi, maka mereka cenderung untuk membentuk ketahanan mental yang pada dasarnya membangun dan memperluas sumberdaya psikis mereka pada kondisi *non-physical work environment* (Hayward *et al.*, 2010), namun demikian penelitian tersebut hanya melihat dari sisi dimensi *psychological capital*, yaitu *hope*, *resilience*, *Self-efficacy*, dan *optimism*.

Pada penelitian ini ditambahkan variabel *non-physical work environment*. Dimana *non-physical work environment* secara konsisten berkontribusi pada peningkatan kualitas kinerja lingkungan organisasi, dibutuhkan saran inovatif serta inisiatif dari individu agar organisasi dapat berkembang (Afshar Jahanshahi *et al.*, 2021). Oleh karena itu pemilihan variabel

tersebut sebagai upaya untuk mengetahui *environmental responsible* karyawan yang ditinjau dari faktor *psychology capital* dan *non-physical work environment*.

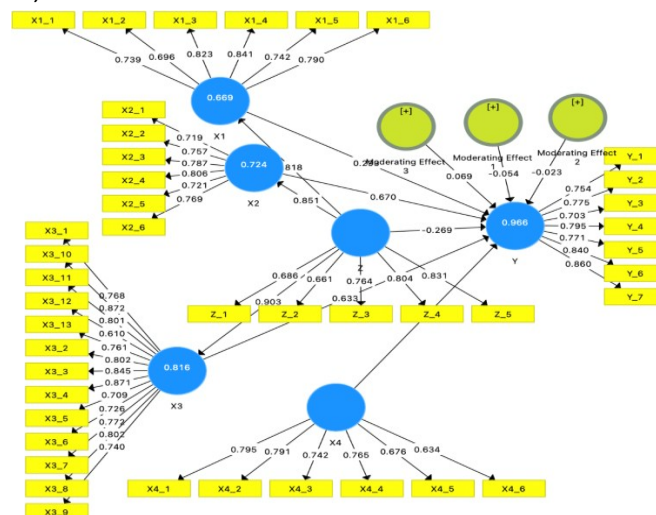
Tujuan dalam penelitian ini, untuk mengetahui perilaku bertanggung jawab individu terhadap lingkungan kerja merupakan hasil dari pengaruh bersama antar individu *hope*, *resilience*, *optimism* dan *Self-efficacy* terhadap *environmental responsible behaviours*. Dengan kata lain, individu dengan dimensi *psychological capital* positif lebih mungkin terlibat dalam perilaku yang bertanggung jawab dan adaptif dalam perubahan (Afshar Jahanshahi et al., 2021). Kemudian, jika individu dengan *hope*, *resilience*, *optimism* dan *Self-efficacy* yang tinggi dan berkontribusi lewat *non-physical work environment* maka akan menimbulkan kausalitas untuk menguntungkan organisasi dengan membantu secara sukarela kepada orang lain (Erkutlu, 2011).

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *explanatory* karena penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antar variabel penelitian. Penelitian ini dilakukan di Kantor Cabang BRI Area Jakarta Selatan. Populasi penelitian adalah karyawan di Kantor Cabang BRI Area Jakarta Selatan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, dengan Kriteria responden adalah karyawan yang sudah bekerja paling sedikit selama 6 bulan, berjumlah 100 karyawan. Untuk pengumpulan data dengan kuesioner menggunakan metode interval 1-5. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan SPSS ver.26 dan analisis inferensial dengan SEM SmartPLS ver. 3.0.

3. Hasil dan Pembahasan

Model pengukuran dibentuk untuk memverifikasi skala variabel *environment responsible behavior* yang merupakan variabel dependen yang terdiri dari 7 item. Variabel yang mempengaruhi ada 31 item termasuk *hope* terdiri dari 6 item, *resiliensi* ada 13 item, *self-efficacy* ada 6 item, dan *optimism* ada 6 item, sedangkan variabel yang memoderasi variabel *non-physical work environment* ada lima item. Hasil dari pengujian dengan SEM SmartPLS ver.3.0, bahwa seluruh variabel telah memenuhi prasyarat pada nilai CR dan AVE. Misalnya, variabel *Environmental Responsible Behaviour* sebesar CR=0,919; AVE=0,619. Lalu, variabel *Hope* memiliki CR=0,899; AVE=0,598, variabel *Optimism* memiliki CR=0,891; AVE=0,578, variabel *resilience* memiliki CR=0,952; AVE=0,606, variabel *Self-efficacy* memiliki CR=0,876; AVE=0,542, dan variabel *Non Physical Work* yang menjadi variabel moderasi dalam penelitian ini memiliki nilai CR=0,865; AVE=0,565.



Gambar 1. Model SEM Keseluruhan

Berdasarkan gambar tersebut di atas mengenai uji hipotesis, di ketahui bahwa ada 6 hipotesis yang telah lolos uji prasyarat, di mana nilai t harus di atas 1,96 agar mendukung hipotesis penelitian. Sementara, hanya ada 1 hipotesis hipotesis terkait moderasi yang memiliki nilai t di bawah 1,96 sehingga hipotesis tersebut ditolak.

Secara keseluruhan, penelitian ini menguji secara empiris berdasarkan hasil survei mengenai pengaruh dari indikator psychological capital yang terdiri atas *hope*, *optimism*, *resilience*, dan *Self-efficacy* terhadap *environmental* behaviour dengan dimoderasi oleh *Non-Physical Work Environment*. Hasilnya, seluruh variabel independen (*hope*, *optimism*, *resilience*, dan *Self-efficacy*) secara positif mempengaruhi nilai *environmental responsible behaviour*.

Dari beberapa studi terdahulu menunjukkan bahwa indikator psychological capital (*hope*, *optimism*, *resilience*, dan *Self-efficacy*) selalu memiliki pengaruh terhadap kinerja dan lingkungan kerja termasuk *environmental* behaviour (Afshar Jahanshahi et al., 2021), (Widodo & Gustari, 2021), dan (Margiadi & Wibowo, 2019). Ketika individu atau karyawan memiliki tingkat motivasi yang tinggi dan mampu bertahan di bawah tekanan serta tantangan maka secara positif memengaruhi tingkat *environmental responsible* behaviour. Proses ini kemudian makin didukung jika melihat keselarasan antara *hope* dan *Self-efficacy* sebagai bagian dari *psychological capital*. Semakin tinggi indikatornya, maka semakin meningkatkan nilai *environmental responsible behaviour* atau kinerja karyawan.

Pada penelitian ini, *Hope* berpengaruh terhadap *Environmental Responsible Behavior* sesuai dengan penelitian (Malik, 2013) (Afshar Jahanshahi et al., 2021). Pada penelitian ini dijelaskan bahwa seseorang yang memiliki tingkat *hope* yang tinggi cenderung memiliki tingkat perencanaan yang baik dan dapat memenuhi kebutuhan atau tujuan dari perusahaan. Dampak dari tingginya tingkat *hope* di lingkungan kerja dapat membantu tujuan organisasi tercapai dengan cepat dan mudah. Ini dikarenakan pengaruh dari seseorang yang memiliki nilai *hope* yang tinggi dapat berkontribusi pada tumbuh-kembang karyawan lain termasuk kepuasan kerja dan peningkatan komitmen di lingkup karyawan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa optimisme memiliki pengaruh terhadap perilaku tanggung jawab lingkungan. Hal ini sesuai dengan beberapa studi yang telah dilakukan seperti yang dilakukan oleh Malik (Malik, 2013), Widodo dan Gustari (Widodo & Gustari, 2021), dan Afshar Jahanshahi et al. (Afshar Jahanshahi et al., 2021). Mereka menjelaskan bahwa optimisme dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih giat, lebih keras, dan memiliki semangat yang tinggi dalam menjalankan komitmen. Hal ini akan memiliki potensi untuk menghindari risiko kegagalan (Afshar Jahanshahi et al., 2021; Malik, 2013; Saleem et al., 2022).

Berdasarkan hasil analisis didapatkan skor dimensi *psychological capital* yaitu *Self-efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resilience*, dapat di ketahui dari 100 responden yang di teliti, dimensi *resilience* atau ketahanan memiliki pengaruh paling kuat. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Malik (Malik, 2013) yang menyebutkan bahwa ketahanan atau *resilience* saat seseorang bekerja memiliki hubungan simultan dengan lingkungan kerja dan output yang akan dihasilkan. Maka dari itu, *Resilience* berpengaruh terhadap *Environmental Responsible Behavior* sesuai dengan penelitian W. Choi et al. (2020) di mana *resilience* sangat berpengaruh terhadap tujuan dan komitmen perusahaan. Akhirnya *resilience* akan membentuk sebuah pola dari seseorang untuk bertahan pada organisasi demi mencapai tujuan tertentu, yang bisa saja berkaitan dengan organisasi atau pribadi meskipun banyak tantangan yang harus dihadapi.

Sehubungan dengan hipotesis selanjutnya yaitu *Self-efficacy* berpengaruh terhadap *Environmental Responsible Behaviors* (ERB). Hal ini dikarenakan komitmen perusahaan akan dipengaruhi oleh *Self-efficacy*. Beberapa studi seperti yang dilakukan oleh J. Choi (J. Choi, 2020), Giancaspro et al. (2022), Zhou et al. (2022), dan Luthans et al. (Luthans et al., 2005) menjelaskan bahwa *Self-efficacy* memainkan peran penting dalam menyusun motivasi pekerja agar terlibat secara efektif dan efisien dalam aktivitas di kantor.

Non-Physical Work Environment (NPWE) dapat memperkuat (memoderasi) hope dan berpengaruh terhadap Environmental Responsible Behaviors (ERB) ternyata terbukti sesuai asumsi (Afshar Jahanshahi et al., 2021; W. Choi et al., 2020; Malik, 2013). NPWE meliputi faktor-faktor seperti komunikasi, manajemen, dan budaya organisasi yang mempengaruhi lingkungan kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa jika NPWE mendukung, maka akan membentuk koping modal psikologis yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

NPWE dapat memperkuat hope, yaitu perasaan yakin dan positif terhadap masa depan. Hal ini penting karena hope dapat membantu individu untuk mengatasi kesulitan dan mencapai tujuan. Penelitian menunjukkan bahwa hope dapat mempengaruhi ERB, yaitu perilaku yang bertanggung jawab terhadap lingkungan. Jika individu memiliki hope yang tinggi, maka mereka lebih mungkin untuk melakukan tindakan yang positif terhadap lingkungan.

NPWE juga dapat mempengaruhi koping modal psikologis yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Koping modal psikologis termasuk dalam konsep self-regulatory strength (SRS) yang meliputi kemampuan untuk mengatasi kesulitan dan mencapai tujuan. Penelitian menunjukkan bahwa NPWE yang mendukung dapat membentuk SRS yang lebih tinggi, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, NPWE merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui hope dan koping modal psikologis.

Penelitian ini menunjukan hasil lain, yaitu *Non-Physical Work Environment* dapat memperkuat (memoderasi) variabel optimism, namun tidak berpengaruh terhadap *Environmental Responsible Behavior* karena tidak lolos sejumlah uji. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa adanya tekanan untuk bertahan dan berperilaku secara baik bahkan melebihi ekspektasi perusahaan karena merasa akan dirugikan jika keluar dari perusahaan. Oleh sebab itu, semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan tidak mendasari seseorang untuk membentuk rasa optimism. Maka dari itu diharapkan bahwa penelitian selanjutnya dapat memvalidasi adanya hubungan dan alasan emosional dari keterikatan kerja. Termasuk durasi atau periode masa kerja seseorang yang dapat memengaruhi perilakunya di tempat kerja (Hadiyani et al., 2013).

Pada penelitian ini *Non-Physical Work Environment* dapat memperkuat (memoderasi) resilience dan berpengaruh terhadap *Environmental Responsible Behavior* telah memvalidasi bahwa indikator *psychological capital* memiliki pengaruh positif terhadap *environmental responsible behaviour*. Hal ini konsisten dengan studi yang telah dilakukan oleh (Afshar Jahanshahi et al., 2021), (Widodo & Gustari, 2021), (Margiadi & Wibowo, 2019), (On et al., 2021), (Nangoy & Hamsal, 2018), dan (Avey et al., 2008) yang menjelaskan bahwa peningkatan kinerja serta nilai *environmental responsible behaviour* dilandasi oleh tingginya pengaruh indikator *psychological capital* (*hope, optimism, resilience, dan Self-efficacy*). Hasil lain dari penelitian ini adalah bahwa variabel moderasi *non-physical work* terhadap indikator optimisme tidak memberikan pengaruh yang kuat.

4. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Faktor Psychological Capital terhadap Environmentally Responsible Behaviors dengan dimoderasi oleh Non-Physical Work Environment pada Karyawan Kantor Cabang BRI Area Jakarta Selatan, maka dapat disimpulkan, bahwa variabel *hope, optimism, resilience, dan Self-efficacy* memiliki pengaruh yang kuat terhadap *environmental responsible behaviour* dengan dilakukannya moderasi melalui *non-physical work environment*. Sementara, hanya ada satu variabel moderasi yang tidak memiliki pengaruh signifikan untuk memperkuat hubungan antar variabel independen dan dependen.

Daftar Pustaka

- Afshar Jahanshahi, A., Maghsoudi, T., & Shafighi, N. (2021). Employees' environmentally responsible behavior: the critical role of environmental justice perception. *Sustainability: Science, Practice, and Policy*, 17(1), 1–14. <https://doi.org/10.1080/15487733.2020.1820701>
- Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change?: Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48–70. <https://doi.org/10.1177/0021886307311470>
- Choi, J. (2020). The mediating effect of positive psychological capital between autonomous work environment and self-directed behavior: evidence from South Korea. *Human Resource Development International*, 23(1), 46–65. <https://doi.org/10.1080/13678868.2019.1632094>
- Choi, W., Noe, R., & Cho, Y. (2020). What is responsible for the psychological capital-job performance relationship? An examination of the role of informal learning and person-environment fit. *Journal of Managerial Psychology*, 35(1), 28–41. <https://doi.org/10.1108/JMP-12-2018-0562>
- Corral Verdugo, V. (2012). The positive psychology of sustainability. *Environment, Development and Sustainability*, 14(5), 651–666. <https://doi.org/10.1007/s10668-012-9346-8>
- Erkutlu, H. (2011). The moderating role of organizational culture in the relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors. *Leadership & Organization Development Journal*, 32(6), 532–554. <https://doi.org/10.1108/01437731111161058>
- Gao, Q., Wu, C., Wang, L., & Zhao, X. (2020). The Entrepreneur's Psychological Capital, Creative Innovation Behavior, and Enterprise Performance. *Frontiers in Psychology*, 11(July), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01651>
- Giancaspro, M. L., Callea, A., & Manuti, A. (2022). "I Like It like That": A Study on the Relationship between Psychological Capital, Work Engagement and Extra-Role Behavior. *Sustainability (Switzerland)*, 14(4). <https://doi.org/10.3390/su14042022>
- Gleichmann, A. S. M., & Etikariena, A. (2021). Psychological Capital and Work Engagement: The Moderating Role of Age Diversity. *Psychocentrum Review*, 3(2), 128–140. <https://doi.org/10.26539/pcr.32709>
- Hadiyani, M. I., Karmiyati, D., & Ingarianti, T. M. (2013). *Ditinjau Dari Masa Kerja Karyawan*. 157–175.
- Harunavamwe, M., Pillay, D., & Nel, P. (2020). The influence of psychological capital and self-leadership strategies on job embeddedness in the banking industry. *SA Journal of Human Resource Management*, 18(July), 1–11. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v18i0.1294>
- Hayward, M. L. A., Forster, W. R., Sarasvathy, S. D., & Fredrickson, B. L. (2010). Beyond hubris: How highly confident entrepreneurs rebound to venture again. *Journal of Business Venturing*, 25(6), 569–578. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2009.03.002>
- Kittisak, J., & Kumsuprom, S. (2021). Moderating Effect of Motivation among the Psychological Capital, Risk Tolerance and Entrepreneurial Relationship of Vietnam Banking Sector. *International Journal of Entrepreneurship*, 25(4).
- Kollmus, A., & Agyeman, J. (2015). Mind the Gap : Why Do People Act Environmentally and What Are the Barriers Mind the Gap : why do people act environmentally and what are the barriers to. *Environmental Education Research*, August 2002, 37–41. <https://doi.org/10.1080/1350462022014540>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). DigitalCommons @ University of Nebraska - Lincoln Positive Psychological Capital : Measurement and Relationship with

- Performance and Satisfaction Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541–572.
- Luthans, F., Avolio, B., Walumbwa, F., & Li, W. (2005). The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance. *Management and Organization Review*, 1, 249–271. <https://doi.org/10.1111/j.1740-8784.2005.00011.x>
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33(3), 321–349. <https://doi.org/10.1177/0149206307300814>
- Malik, A. (2013). Efficacy , Hope , Optimism and Resilience at Workplace –. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 3(10), 1–4.
- Manika, D., Wells, V. K., Gregory-Smith, D., & Gentry, M. (2015). The Impact of Individual Attitudinal and Organisational Variables on Workplace Environmentally Friendly Behaviours. *Journal of Business Ethics*, 126(4), 663–684. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1978-6>
- Margiadi, B., & Wibowo, A. (2019). A bibliometric review of psychological capital. 5(1), 993–1004.
- Nangoy, R., & Hamsal, M. (2018). An interplay between employee psychological capital, organizational fit, and work well-being on organizational commitment: An empirical study on e-commerce industry in Indonesia. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 2018-March(1), 940–941. <https://doi.org/10.7454/jsgs.v1i1.1002>
- Narsa, N. P. D. R. H., & Wijayanti, D. M. (2021). The importance of psychological capital on the linkages between religious orientation and job stress. *Journal of Asia Business Studies*, 15(4), 643–665. <https://doi.org/10.1108/JABS-09-2018-0251>
- On, C., Turnover, E., With, M., & Commitment, O. (2021). *the Influence of Workload , Non-Physical Work Environment , Compensation on Employee Turnover*. 10(2), 1–11.
- Saleem, M. S., Isha, A. S. N., Yusop, Y. M., Awan, M. I., & Naji, G. M. A. (2022). The Role of Psychological Capital and Work Engagement in Enhancing Construction Workers' Safety Behavior. *Frontiers in Public Health*, 10(March), 1–19. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.810145>
- Syah, T. Y. R., Munthe, R. M., Dewanto, D., & Roespinoedji, R. (2021). The Moderating Effects of Risk and Subjective Norm Perception Towards Consumers' Trust and Online Purchase Intention. *Review of International Geographical Education Online*, 11(6), 1268–1279. <https://doi.org/10.48047/rigeo.11.06.142>
- Widodo, W., & Gustari, I. (2021). On Psychological Capital Affects Organizational Citizenship Behavior Through Affective Commitment. *Journal of Humanities and Social Sciences Studies*, 3(11), 01–08. <https://doi.org/10.32996/jhsss.2021.3.11.1>
- Zhou, Y., Ning, Y., He, H., & Li, D. (2022). *How and when does responsible leadership affect employees ' pro-environmental behavior ?* December, 1–17. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1079720>