

## PENGARUH MODAL PSIKOLOGIS, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Eli Retnowati<sup>1</sup>, Didit Darmawan<sup>2</sup>, Arif Rachman Putra<sup>3</sup>, Riyan Sisiawan Putra<sup>4</sup>, Fayola Issalillah<sup>5</sup>  
Universitas Sunan Giri Surabaya<sup>1,2,3</sup>,  
Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya<sup>4</sup>  
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang<sup>5</sup>  
eli.retno1010@gmail.com<sup>1</sup>, dr.diditdarmawan@gmail.com<sup>2</sup>, arifrachmanputra.caniago@gmail.com<sup>3</sup>  
riyansp859@gmail.com<sup>4</sup>, fayola.issalillah@gmail.com<sup>5</sup>

### ABSTRAK

*Kinerja pegawai merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap perkembangan perusahaan. Kinerja ini dapat dilihat dari segi kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Untuk itu, penting bagi perusahaan untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi peran modal psikologis, kualitas kehidupan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh pegawai perusahaan yang berjumlah 143 orang. Dalam penentuan sampel, metode sensus digunakan di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda untuk menganalisis hubungan antara modal psikologis, kualitas kehidupan kerja, kepemimpinan, dan kinerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa modal psikologis berperan penting dalam membentuk kinerja pegawai. Selain itu, kualitas kehidupan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu pula dengan kepemimpinan, yang juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik modal psikologis, kualitas kehidupan kerja, dan kepemimpinan, maka kinerja pegawai akan meningkat. Implikasinya, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor ini dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu perilaku organisasi dan sumber daya manusia dengan menguatkan temuan sebelumnya.*

*Kata kunci: modal psikologis, kualitas kehidupan kerja, kepemimpinan, kinerja pegawai.*

### ABSTRACT

*Employee performance is an important factor that contributes to the development of the company. This performance can be seen in terms of quality and quantity of work achieved by employees in carrying out their duties in accordance with the responsibilities given. For this reason, it is important for companies to understand the factors that influence the formation of employee performance. This study aims to identify the role of psychological capital, quality of work life, and leadership on employee performance. The population of this study consisted of all company employees, totaling 143 people. In determining the sample, the census method is used in which all members of the population are used as research samples. This study uses multiple linear regression methods to analyze the relationship between psychological capital, quality of work life, leadership, and employee performance. The results of the analysis show that psychological capital plays an important role in shaping employee performance. In addition, the quality of work life also has a positive and significant impact on employee performance. Likewise with leadership, which also has a positive and significant effect on employee performance. Overall, this study shows that the better the psychological capital, quality of work life, and leadership, the employee's performance will increase. The implication is that companies need to pay attention to these factors in an effort to improve employee performance. In addition, the results of this study can contribute to the development of the science of organizational behavior and human resources by corroborating previous findings.*

*Keywords: psychological capital, quality of work life, leadership, employee performance.*

### PENDAHULUAN

Kemampuan pegawai tercermin melalui kinerja mereka, yang mengacu pada penyelesaian beban kerja dengan memperhatikan standar kerja untuk menjalankan tugas dari setiap pegawai (Hariani *et al.*, 2021). Kinerja yang tinggi menjadi kunci utama bagi pegawai untuk memberikan hasil kerja yang baik sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi (Mardikaningsih & Darmawan, 2020). Pegawai memiliki peranan penting sebagai aset berharga perusahaan. Keberhasilan suatu produk atau perusahaan dapat diukur dari kualitas yang dimiliki. Kinerja pegawai memiliki peranan yang sangat vital dalam kemajuan perusahaan (Darmawan, 2022). Keberhasilan kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja yang dialami dalam lingkungan

perusahaan. Perusahaan yang berkualitas merupakan perusahaan yang memberikan perhatian terhadap lingkungan kerja yang optimal, meningkatkan kesejahteraan pegawai, dan menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas dan kompeten. Kesuksesan organisasi dalam mencapai kinerja yang baik sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya (Putra *et al.*, 2017; Jahroni, 2022). Keputusan yang diambil oleh departemen sumber daya manusia harus dapat meningkatkan efisiensi dan memberikan hasil yang positif bagi organisasi, juga berdampak pada peningkatan kepuasan dan kinerja (Mardikaningsih & Putra, 2021; Dahar, 2022). Ada banyak determinan terkait kinerja pegawai, termasuk modal psikologis, kualitas kehidupan kerja dan gaya kepemimpinan.

Modal psikologis pegawai memainkan peran penting dalam menentukan kinerja mereka di organisasi. Modal psikologis merujuk pada aspek-aspek psikologis yang dimiliki oleh individu, termasuk keyakinan, sikap, motivasi, dan kepercayaan diri (Luthans & Church, 2002). Modal psikologis adalah konsep penting dalam bidang psikologi positif dan perilaku organisasi yang sedang berkembang (Issalillah *et al.*, 2021). Pengukuran dan pengelolaan perilaku organisasi yang positif sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai di organisasi (Infante, 2022). Menurut Ncube dan Jerie (2012), keterlibatan pegawai memainkan peran penting dalam kinerja pegawai dan daya saing perusahaan secara keseluruhan. Keterlibatan tersebut banyak diberikan dari peran modal psikologis untuk membentuk kinerja pegawai (Anderton & Bevan, 2014; Ncube & Jerie, 2012). Psikologi positif dapat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat pengembangan modal psikologis yang diperlukan, yang mungkin akan mempengaruhi perilaku dan sikap yang diinginkan dari pegawai untuk berkomitmen pada alasan keberadaan organisasi dan berkontribusi perkembangan organisasi (Anderton & Bevan, 2014). Modal psikologis diyakini oleh para psikolog organisasi dipengaruhi oleh faktor psikologis (Darmawan, 2015). Pendekatan dan sikap negatif, yang berfokus pada kepentingan individu dan penyelesaian masalah jangka pendek, menyebabkan kondisi emosional seperti kelelahan, konflik, stres, dan ketidakterlibatan di antara pegawai (Luthans *et al.*, 2008). Namun, ketika pendekatan negatif terbukti tidak efektif, pendekatan positif yang memprioritaskan kesejahteraan pegawai menjadi penting, seperti yang disarankan oleh penelitian Seligman (2011).

Sumber daya manusia dianggap sebagai aset berharga yang perlu dijaga oleh perusahaan (Darmawan *et al.*, 2020). Dengan demikian sebagai suatu tanggung jawab, perusahaan harus memastikan keberlanjutan kualitas kehidupan kerja dan pengembangan tenaga kerja, sehingga mereka dapat berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi (Ishak *et al.*, 2016; Sinambela & Ernawati, 2021). Dalam pandangan Cascio (2006), kualitas kehidupan kerja melibatkan serangkaian kegiatan yang dilakukan di lingkungan perusahaan dengan tujuan meningkatkan kondisi kerja. Tujuan dari upaya ini adalah untuk memperkuat semangat dan motivasi dalam menyelesaikan tugas serta mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks ini, penerapan teori Quality of Work Life (QWL) memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas hidup para pegawai. Upaya ini tidak hanya melibatkan perubahan aspek pekerjaan, tetapi juga melibatkan usaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang menghargai martabat dan harga diri para pekerja (Darmawan, 2019). Perhatian terhadap kualitas kehidupan kerja menjadi penting bagi organisasi karena diyakini bahwa hal tersebut dapat meningkatkan partisipasi pegawai di organisasi.

Dalam konteks kinerja, terdapat beberapa faktor yang memiliki peran penting, salah satunya adalah kepemimpinan. Sebuah kepemimpinan yang efektif akan menetapkan tujuan dalam kebijakan perusahaan, memberikan peluang pengembangan karir yang luas bagi para pegawai, mengakui upaya keras yang mereka lakukan, dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif (Bowen, 2021). Dalam hal ini, pemenuhan target yang ditetapkan sejalan dengan upaya menciptakan lingkungan yang kondusif dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai (Fatimah *et al.*, 2018). Menurut penelitian Caroline (2014), seorang pemimpin yang memiliki ambisi untuk mencapai kinerja maksimal dalam organisasinya harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pemimpin bukan hanya merupakan bagian integral dari budaya organisasi, tetapi juga memiliki potensi sebagai penggerak perubahan dalam menciptakan budaya yang lebih baik.

Dalam konteks penelitian yang dilakukan terhadap modal psikologis, kualitas kehidupan kerja, kepemimpinan, dan kinerja pegawai. Para peneliti tertarik untuk mengungkap beberapa variabel yang terkait. Tujuannya adalah untuk memastikan adanya dukungan kinerja pegawai untuk membentuk kinerja organisasi. Pegawai harus bekerja secara efektif, efisien, dan produktif, tanpa mengabaikan kualitas kerja mereka. Penelitian ini fokus pada peran modal psikologis, kualitas kehidupan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di suatu perusahaan di kota Surabaya yang berfokus pada sektor konstruksi. Populasi yang menjadi fokus penelitian ini adalah seluruh pegawai perusahaan tersebut, yang memiliki jumlah total sebanyak 143 orang. Dalam penentuan sampel, metode sensus digunakan dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai perusahaan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Tujuan dari

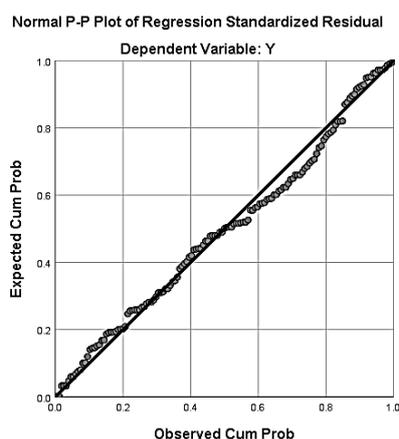
penggunaan metode ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh modal psikologis (X.1), kualitas kehidupan kerja (X.2), kepemimpinan (X.3) terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, penelitian ini akan mengukur sejauh mana variabel-variabel tersebut berkontribusi terhadap kinerja pegawai.

Indikator kinerja pegawai adalah konsistensi, tenaga, waktu, pekerjaan, kompetensi, komitmen, dan kualitas (Caroline, 2014). Dalam konteks kepemimpinan, terdapat beberapa indikator penting yang mencakup berbagai keterampilan dan kemampuan. Indikator tersebut meliputi kecerdasan dalam mengambil keputusan yang tepat, kemampuan memotivasi anggota tim untuk mencapai tujuan bersama, keterampilan komunikasi yang efektif dalam menyampaikan visi dan arahan, kemampuan mengendalikan bawahan dengan adil dan bijaksana, serta tanggung jawab yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas-tugas kepemimpinan. Selain itu, kemampuan mengendalikan emosi juga menjadi indikator penting dalam menjaga stabilitas dan keseimbangan dalam kepemimpinan (Khan *et al.*, 2014). Indikator QWL adalah kapasitas, keamanan, komunikasi, peran, manfaat, kepuasan, dan keadilan (Chanana & Gupta, 2016). Literatur mengidentifikasi empat komponen modal psikologis: efikasi diri, ketahanan, harapan, dan optimisme, yang berfungsi sebagai kriteria untuk menilai POB. Faktor-faktor ini mewakili indikator modal psikologis individu (Luthans *et al.*, 2007).

Di penelitian ini, ada dua metode mengumpulkan data. Pertama, metode observasi langsung untuk mengamati jumlah pegawai dan mendapatkan wawasan tentang profil perusahaan. Sementara itu, diterapkan juga metode wawancara terstruktur untuk mengumpulkan data dari responden yang terlibat di penelitian ini. Untuk menganalisis data yang terkumpul akan dilibatkan beberapa pendekatan yang berbeda. Pertama-tama, dilakukan validasi dan uji reliabilitas instrumen yang digunakan untuk memastikan bahwa alat pengukuran telah akurat dan dapat diandalkan. Selanjutnya, dilibatkan uji asumsi klasik untuk memverifikasi bahwa data telah memenuhi asumsi yang diperlukan dalam analisis regresi linier berganda. Pada akhirnya, teknik regresi linier berganda untuk menguji hubungan antara variabel-variabel yang menjadi fokus penelitian ini.

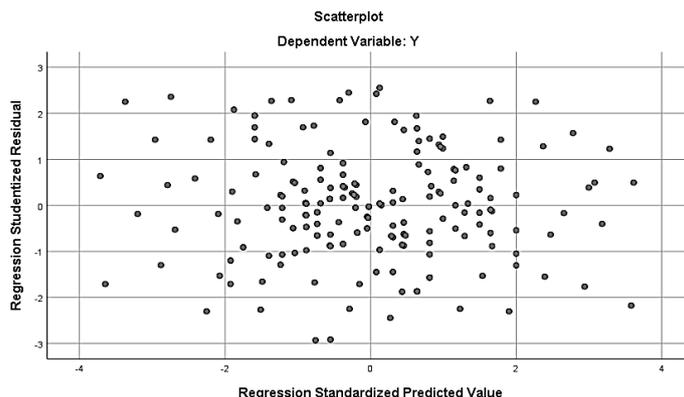
## HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk menguji instrumen dalam penelitian ini, dilakukan tes validitas dan reliabilitas. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan dalam angket memiliki validitas yang dapat diterima. Demikian pula, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen secara keseluruhan dapat diandalkan. Nilai alpha Cronbach variabel modal psikologis (X.1) sebesar 0,735, variabel kualitas kehidupan kerja (X.2) sebesar 0,794, variabel kepemimpinan (X.3) sebesar 0,852; dan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,866. Selanjutnya, penelitian ini juga melibatkan pengujian normalitas.



Gambar 1  
Uji Normalitas

Kesesuaian antara titik-titik yang terletak sejajar dengan garis diagonal menunjukkan adanya distribusi data yang mengikuti pola normal. Berdasarkan Gambar 1, yang merupakan grafik normal P-Plot, dapat disimpulkan bahwa data penelitian memenuhi asumsi normalitas. Selanjutnya, untuk menguji adanya gangguan autokorelasi, dilakukan pengujian Durbin Watson dengan rentang nilai dari -2 hingga 2. Hasil pengujian Durbin Watson yang terlihat dalam Tabel 3 menunjukkan nilai sebesar 1,361, yang tidak mengindikasikan adanya gangguan autokorelasi. Dalam mengatasi masalah multikolinieritas, keputusan yang diambil melibatkan penggunaan nilai VIF (Variance Inflation Factor) yang harus kurang dari 10. Berdasarkan hasil yang tercantum dalam kolom VIF pada Tabel 1, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas.



Gambar 2.  
Uji Heteroskedastisitas

Dalam menganalisis heteroskedastisitas, hasil scatterplot variabel dependen yang ditampilkan dalam Gambar 2 dapat memberikan indikasi yang relevan. Dari gambar tersebut, terlihat bahwa penyebaran titik-titik data cenderung merata di sekitar angka 0 dan sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas yang signifikan.

Table 1.  
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	26.030	2.581		10.085	.000		
	X.1	1.754	.310	.327	5.654	.000	.841	1.189
	X.2	1.640	.272	.345	6.019	.000	.854	1.172
	X.3	2.492	.368	.388	6.767	.000	.857	1.167

Sumber: output SPSS

Model regresi yang diperoleh adalah  $Y = 26,030 + 1,754X.1 + 1,640X.2 + 2,492X.3$ . Di penelitian ini, digunakan uji parsial untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel independen, yaitu variabel modal psikologis, QWL, dan kepemimpinan, terhadap variabel kinerja pegawai. Hasil perhitungan uji-t menggunakan perangkat lunak SPSS dapat dilihat dalam Tabel 1. Hasil menunjukkan nilai signifikansi semua variabel bebas lebih kecil dari 0,05 dan ini menunjukkan semua variabel bebas memiliki peran membentuk kinerja pegawai.

Table 2  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3474.349	3	1158.116	72.301	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2226.490	139	16.018		
	Total	5700.839	142			

Sumber: output SPSS

Di penelitian ini juga digunakan uji F untuk mengetahui apakah secara simultan variabel modal psikologis, QWL, dan kepemimpinan memiliki peran membentuk variabel kinerja pegawai. Hasil perhitungan uji F menggunakan perangkat lunak SPSS dapat dilihat dalam Tabel 2. Nilai F hitung yang diperoleh adalah 72,301 dan nilai sigifikansi 0,000. Ini berarti secara simultan semua variabel bebas berperan membentuk kinerja pegawai.

Table 3  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.781 <sup>a</sup>	.609	.601	4.002	1.361

Sumber: output SPSS

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,601 menunjukkan bahwa 60,1% variabilitas dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel modal psikologis (X.1), QWL (X.2), dan kepemimpinan (X.3). Sementara itu, sisanya sebesar 39,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti di penelitian ini. Temuan penelitian menunjukkan bahwa ketika pegawai memiliki modal psikologis yang baik maka hal itu berperan membentuk kinerja. Ini sesuai dengan pernyataan Luthans *et al.* (2008) yang menyebut pegawai yang merasakan peningkatan kebahagiaan, produktivitas, dan kemampuan akan mengeluarkan potensi penuh mereka. Itu semua pada gilirannya, berkontribusi pada promosi psikologi positif di tingkat individu, yang mendorong positive organizational scholarship (POS) di tingkat organisasi. Modal psikologis, dilihat sebagai keadaan positif dari perkembangan pribadi, ditandai dengan harapan, optimisme, efikasi diri, dan ketahanan, dan dianggap sebagai prediktor utama keterlibatan pegawai (Putra *et al.*, 2022). Kondisi motivasi positif ini berkontribusi pada tingkat keterlibatan pegawai yang lebih tinggi (Luthans *et al.*, 2008). Modal psikologis, yang bertindak sebagai faktor positif untuk pengembangan diri, efikasi diri, optimisme, harapan, dan daya tahan, berfungsi sebagai katalisator untuk keterlibatan pegawai yang optimal, kepuasan kerja, dan kinerja (Fedai & Kapusuz, 2015). Hal ini juga terkait dengan daya saing yang berkelanjutan, karena membantu mengurangi dampak negatif dari faktor-faktor organisasi, yang menghasilkan peningkatan keterlibatan pegawai, kepuasan kerja, dan peningkatan kinerja (Fedai & Kapusuz, 2015).

Temuan penelitian ini mendukung hasil-hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja (QWL) berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan temuan yang dilaporkan oleh Majumdar *et al.* (2012) dan Chanana (2016), yang menunjukkan bahwa QWL memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. QWL dianggap sebagai pendekatan alternatif untuk mengelola pegawai. Pentingnya QWL terletak pada pemahaman bahwa kualitas kehidupan kerja yang baik dapat memengaruhi kepuasan pegawai dalam menjalankan tugas-tugas mereka dan membuat mereka tetap bertahan di organisasi (Purnamasari *et al.*, 2021; Mardikaningsih & Arifin, 2022). Jika aspek-aspek QWL telah diperhatikan dan dilaksanakan dengan baik di lingkungan kerja, pegawai akan merasa puas dan terdorong untuk bekerja dengan lebih baik (Ningwulan *et al.*, 2012). Hal ini berdampak positif pada kinerja pegawai dan membantu organisasi mencapai tujuannya. QWL mencakup berbagai aspek, seperti lingkungan kerja yang nyaman, fleksibilitas kerja, dukungan sosial, pengakuan, dan kesempatan pengembangan karir. Ini menjadi bentuk dukungan organisasi kepada pegawai (Retnowati, 2022). Ketika aspek-aspek ini terpenuhi, pegawai merasa dihargai, memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, dan merasa didukung untuk mencapai tujuan pribadi dan profesional mereka. Dengan demikian, organisasi perlu memberikan perhatian yang cukup terhadap aspek QWL dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Investasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang memperhatikan QWL akan membawa manfaat jangka panjang, termasuk peningkatan kepuasan pegawai, motivasi yang lebih tinggi, dan produktivitas yang lebih baik.

Temuan penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sejalan dengan temuan Razali dan Darmawan (2006); Khan *et al.* (2014); Harwiki (2016); Mardikaningsih (2016); Lestari dan Mardikaningsih (2020); Al Hakim dan Hariani (2021); Ernawati *et al.* (2022); Irfan (2022); Mardikaningsih dan Darmawan (2022); Munir *et al.* (2022); Retnowati *et al.*, (2022). Salah satu aspek penting dari kepemimpinan adalah pengawasan, di mana pimpinan menjalin hubungan yang baik dengan bawahannya dan mampu bekerja secara tim untuk menyelesaikan tugas-tugas (Radjawane, 2022). Dalam konteks ini, pimpinan juga memberikan arahan yang jelas mengenai tugas-tugas yang harus dilaksanakan oleh bawahan sehingga dapat diselesaikan dengan baik (Putra & Mardikaningsih, 2022). Kepemimpinan yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendorong perilaku yang baik dari bawahan. Dalam hal ini, kehadiran seorang pemimpin yang efektif dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik, mengembangkan kemampuan mereka, dan mencapai hasil yang lebih baik. Implikasinya, organisasi perlu memberikan perhatian yang cukup terhadap pengembangan kepemimpinan yang efektif guna meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Dengan demikian, penelitian ini memberikan pemahaman lebih lanjut tentang pentingnya peran kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan mendorong perilaku yang positif di tempat kerja (Djazilan, 2022). Implikasi ini dapat digunakan oleh organisasi untuk mengembangkan program pengembangan kepemimpinan yang sesuai dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan keberhasilan individu dan organisasi.

Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini memberikan kontribusi yang signifikan terhadap perkembangan ilmu perilaku organisasi dan sumber daya manusia. Temuan penelitian ini mendukung dan memperkuat penelitian sebelumnya dalam hal modal psikologis, kualitas kehidupan kerja, kepemimpinan, dan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga memberikan dukungan empiris yang kuat. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang ingin mengeksplorasi lebih lanjut tentang modal psikologis, kualitas kehidupan kerja, kepemimpinan, dan kinerja pegawai. Temuan ini memberikan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan modal psikologis, kualitas kehidupan kerja, dan kepemimpinan. Dengan memperhatikan aspek modal psikologis, kualitas kehidupan kerja, dan kepemimpinan, organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Implikasi ini dapat digunakan dalam pengembangan strategi dan kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan keberhasilan organisasi dalam jangka panjang.

## KESIMPULAN

Modal psikologis memainkan peran penting dalam menentukan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki modal psikologis yang kuat, seperti optimisme, harapan, self-efficacy, dan ketahanan, cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Modal psikologis yang positif memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan, mengatasi tantangan, dan beradaptasi dalam lingkungan kerja yang berubah.

Selain itu, kualitas kehidupan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketika pegawai merasa bahwa aspek-aspek penting dalam kehidupan kerja mereka terpenuhi, seperti lingkungan kerja yang nyaman, fleksibilitas, pengakuan, dan dukungan sosial, mereka cenderung memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi dan berkinerja lebih baik. Semakin tinggi kualitas kehidupan kerja, semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Selanjutnya, kepemimpinan juga memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan yang baik, yang melibatkan komunikasi yang efektif, pengarahan yang jelas, dukungan, dan membangun hubungan yang baik antara pemimpin dan bawahan, dapat menginspirasi pegawai untuk bekerja dengan lebih baik. Semakin baik kepemimpinan, semakin baik pula kinerja pegawai.

Dengan demikian, perhatian terhadap modal psikologis, kualitas kehidupan kerja, dan kepemimpinan dalam konteks organisasi dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai. Upaya untuk memperkuat modal psikologis pegawai, meningkatkan kualitas kehidupan kerja, dan mengembangkan kepemimpinan yang efektif dapat membawa manfaat dalam mencapai tujuan organisasi dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan bagi pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al Hakim, Y. R. & M. Hariani. (2021). The Influence of Transformational Leadership Style on Organizational Commitment and Job Performance, *Journal of Science, Technology and Society*, 2(2), 19-24.
- Anderton, E. & S. Bevan. (2014). Constrained work? Job enrichment and employee engagement in low wage, low skill jobs. Lancaster University, Bailrigg.
- Bowen, D., N. McNeil, K. Bailey & G. Moore. (2021). Systematic Review of Individual Performance in the Study of Human Resource Management and Its Measurement, *International Journal of Work Innovation*, 2(4), 358-372.
- Caroline, O. (2014). Influence of career Development on Employee Performance in The Public University. *International Journal of Sciences Management and Entrepreneurship*, 1(2), 1-16.
- Cascio, F. W. (2006). *Managing Human Resources*. Mc Graw –Hill, New York.
- Chanana, M. & S. K. Gupta. 2016. Quality of Work Life and Its Impact on Job Performance: A Study of S.B.I & HDFC Banking Professionals. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*, 3(5), 16-24.
- Dahar, D. (2022). The Influence of Compensation and Work Environment on the Performance of Sub-District Employees, *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 1(1), 28 – 32.
- Darmawan, D. (2015). Keterkaitan Antara Modal Psikologi, Modal Sosial Dan Motivasi Berprestasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(1), 35-40.
- Darmawan, D. (2019). *Pengantar Manajemen*. Revka Prima Media. Surabaya.
- Darmawan, D., R. Mardikaningsih, E. A. Sinambela, S. Arifin, A.R. Putra, M. Hariani, M. Irfan, Y.R. Al Hakim, & F. Issalillah. (2020). The Quality of Human Resources, Job Performance and Employee Loyalty, *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(3), 2580-2592.
- Darmawan, D. (2022). Motivasi, Kemampuan, Pengalaman, Keterlibatan, Kedisiplinan Sebagai Faktor Internal Karyawan dan Pembentukan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 5(1), 18-29.
- Djazilan, M.S. & D. Darmawan. (2022). Kajian Tentang Innovative Behaviour Ditinjau Dari Knowledge Sharing Dan Keadilan Organisasi, *Jurnal Baruna Horizon*, 5(2), 78-87.
- Ernawati., E. A. Sinambela., R. Mardikaningsih, D. Darmawan. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 119-126.
- Fatimah, S., A.K. Wahyudi, E. Retnowati, D. Darmawan, R. Mardikaningsih & M. Kemarauwana. (2018). The Importance of Scale in Attention Organizations to Issues, *Academy of Management Review*, 43(2), 217-241.
- Fedai, M., & A.G.K. Kapsuz. (2015). The Relationship Between Job Stress, Burnout, and Clinical Depression. *Journal of Affective Disorders*, 7(5), 209-221
- Hariani, M., M. Irfan, E. Retnowati & U. P. Lestari. (2021). Discipline and Employee Performance Improvement in the Covid-19 Pandemic Era, *Studi Ilmu Sosial Indonesia*, 1(1), 41-50.
- Harwiki, W. (2016). The Impact of Servant Leadership On Organization Culture, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behaviour (OCB) And Employee Performance In Women Cooperatives. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 219, 283-290.

- Infante, A. & D. Darmawan. (2022). Women in Human Resource Management Practice, *Journal of Social Science Studies*, 2(1), 27-30.
- Irfan, M. (2022). The Influence of Work Discipline, Work Motivation and Leadership Style on Employee Performance, *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 2(1), 31-36.
- Ishak, M., I. Zaidi, D. Darmawan & Z. Yang. (2016). Conceptualizing Cultural Organization Studies, *Management Review*, 9(2), 146-158.
- Issalillah, F., R. K. Khayru., D. Darmawan & M. W. Amri. (2021). Hubungan Modal Sosial, Modal Psikologi, Modal Diri Karyawan dan Stres Kerja. *Jurnal Baruna Horizon*, 4(2), 84-88.
- Jahroni, J. & D. Darmawan. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Terapan Ilmu Manajemen dan Bisnis (JTIMB)*, 5(2), 95-106.
- Khan, M.I. *et al.* (2014). Transformational Leadership, Emotional Intelligence and Organizational Commitment: Pakistan's Services Sector. *Argumenta Oeconomica*, 2(33), 67-92.
- Lestari, U. P. & R. Mardikaningsih. (2020). Effect of Leadership Behavior and Work Climate on Employee Performance, *Journal of Science, Technology and Society*, 1(1), 5-12.
- Luthans, F. & A. H. Church. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16(1), 57-75.
- Luthans, F., B.J. Avolio, J.B. Avey, & S. M. Norman. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- Luthans, F., S. M. Norman, B. J. Avolio, & J. B. Avey. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate – Employee performance relationship. *Journal of Organisational Behaviour*, 29(2), 219-238.
- Majumdar, M. N., D. Dawn, & A. Dutta. (2012). Impact Of Quality WorkLife On Job Performance: A Case Study On Indian Telecom Sector. *International Journal of Arts & Sciences*, 5, 655-685.
- Mardikaningsih, R. (2016). Variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan, *Management & Accounting Research Journal*, 1(1), 55-62.
- Mardikaningsih, R. & D Darmawan. (2020). Sistem Pengendalian Mutu. *Metromedia*, Surabaya.
- Mardikaningsih, R. & A. R. Putra. (2021). Efforts to Increase Employee Work Productivity through Job Satisfaction and Job Training, *Studi Ilmu Sosial Indonesia*, 1(1), 51-64.
- Mardikaningsih, R. & S. Arifin. (2022). Pengaruh Keterlibatan Karyawan dan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Niat Turnover. *Jurnal Baruna Horizon*, 5 (1), 40-49.
- Mardikaningsih, R. & D. Darmawan. (2022). Tinjauan Tentang Kualitas Kehidupan Kerja, Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kontribusi Terhadap Kinerja Dosen, *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 4(6), 6511-6521.
- Munir, M., S. Arifin, D. Darmawan, F. Issalillah & R. K. Khayru. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Religiusitas, Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Baruna Horizon*, 5(2), 88-99.
- Ncube, F. & S. Jerie. (2012). Leveraging employee engagement for competitive advantage in the hospitality industry. A comparative study of hotels A and B in Zimbabwe. *Journal of Emerging Trends in Economics and Management Sciences*, 3(4), 380-388.
- Ningwulan, E. P., D. Akhmal & D. Darmawan. (2012). Studi tentang Kesan Dukungan Organisasi dan Keseimbangan Kehidupan Kerja untuk Membentuk Perilaku Inovatif Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 2(2), 103-116.
- Purnamasari, E., S. Arum, A. Muis & D. Darmawan. (2021). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Keterikatan Kerja. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan*, 1(2), 183-196.
- Putra, A. R., D. Darmawan., & E. A. Sinambela. (2017). Pengawasan dan Koordinasi Kerja serta Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ilmu-ilmu Ekonomi (Akuntabilitas)*, 10(2), 12-24.
- Putra, A.R., D. Darmawan, M. Djaelani, F. Issalillah, & R. K. Khayru. (2022). Pengaruh Tuntutan Pekerjaan, Modal Psikologis dan Kematangan Sosial terhadap Profesionalisme Karyawan. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 18(2), 157-172.
- Putra, A. R. & R. Mardikaningsih. (2022). Study on Employee Performance Reviewing from Leadership, Innovative Behavior and Work Engagement, *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 1(3), 4 – 10.
- Radjawane, L.E. & D. Darmawan. (2022). Construction Project Worker Satisfaction Reviewing from the Role of the Work Environment and Leadership, *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 1(3), 36-40.
- Razali, M. N. & D. Darmawan. (2006). Kepemimpinan dan Kepercayaan Diri: Kajian tentang Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 6(2), 145-160.
- Retnowati, E. & D. Darmawan. (2022). Peningkatan Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Sikap Kerja Dan Penegakan Keadilan Organisasi, *Arbitrase: Jurnal Ekonomi dan Akuntansi*, 3(2), 219-226.

- Retnowati, E., M. Kemarauwana, U. P. Lestari, R. Mardikaningsih & B. Purwantiningsih. (2022). Employee Performance Development Through Work Ability, Motivation, and Leadership, *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 1(1), 11 – 15.
- Seligman, M.E.P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Free Press, New York.
- Sinambela, E.A. & Ernawati. (2021). Analysis of the Role of Experience, Ability and Motivation on Employee Performance, *Journal of Social Science Studies*, 1(2), 69-74.