



## Modal psikologis: tinjauan literatur sistematis tentang pengembangan penelitian, implementasi, dan area yang menjanjikan untuk penyelidikan masa depan.

Radhif Dimas Mahendra Baharudin<sup>1\*</sup>, Nuri Herachwati<sup>2</sup>

Sekolah Pascasarjana, Universitas Airlangga<sup>1</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Airlangga<sup>2</sup>

\*Email korespondensi: [radhif.dimas.mahen-2023@pasca.unair.ac.id](mailto:radhif.dimas.mahen-2023@pasca.unair.ac.id)

### Abstract

*This systematic literature review provides a comprehensive evaluation of the research developments, practical applications, and promising future directions in the field of psychological capital. By analyzing 83 peer-reviewed journal articles published over the past decade, this review synthesizes the empirical findings, theoretical advancements, and methodological approaches in psychological capital research. The review highlights the accumulating evidence supporting the positive role of psychological capital in predicting desirable work outcomes at the individual, team, and organizational levels. It also identifies the antecedents, mediators, and moderators that influence the development and impact of psychological capital. The practical implications for managers, leaders, and human resource professionals are discussed, emphasizing the value of interventions and practices that cultivate psychological capital in the workforce. The review further outlines promising future research directions, including expanding the scope of samples and contexts, conducting longitudinal and multi-level studies, integrating psychological capital with established theoretical frameworks, and adopting diverse methodological approaches. The findings underscore the transformative potential of psychological capital in shaping positive and thriving workplaces. In conclusion, this systematic literature review provides a solid foundation for advancing the understanding and application of psychological capital in management theory and practice, highlighting its significance as a valuable resource for individual and organizational success.*

*Keywords: future research directions; positive organizational behavior; psychological capital; systematic literature review; workplace outcomes*

<https://doi.org/10.26740/jim.v13n1.p103-119>

Received: February 11<sup>th</sup> 2025; Revised: February 22<sup>th</sup> 2025; Accepted: March 7<sup>th</sup> 2025; Available online: March 17<sup>th</sup> 2025

Copyright © 2025, The Author(s). Published by Universitas Negeri Surabaya. This is an open access article under the CC-BY International License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

### Pendahuluan

Dalam bidang psikologi organisasi dan perilaku organisasi, konsep kapital psikologis (*PsyCap*) telah muncul sebagai konsep yang menguntungkan dalam beberapa dekade terakhir (Luthans *et al.*, 2007; Youssef & Luthans, 2007). *Psychological Capital (PsyCap)* merupakan sebuah konstruk yang terdiri dari empat sumber daya psikologis positif utama: yaitu resiliensi (ketahanan), optimisme, *self-efficacy* (keyakinan diri), dan harapan. Resiliensi adalah kemampuan untuk bangkit kembali dari kesulitan, optimisme melibatkan sikap positif tentang masa depan, *self-efficacy* adalah keyakinan pada kemampuan diri untuk mengatasi tantangan, sedangkan harapan berarti memiliki tekad dan kemampuan untuk mencari berbagai jalan menuju kesuksesan. Keempat komponen ini dianggap sebagai faktor penting yang berkontribusi pada sikap, perilaku, dan kinerja positif karyawan di tempat kerja (Luthans *et al.*, 2007; Avey *et al.*, 2011).

Sejak pertama kali diperkenalkan oleh Luthans *et al.* pada tahun 2007, konsep *PsyCap* telah menarik minat yang besar dari para peneliti dan praktisi di seluruh dunia (Dawkins *et al.*, 2013). Hal ini menunjukkan relevansi dan signifikansi *PsyCap* dalam konteks organisasi modern. Berbagai studi empiris telah dilakukan untuk menginvestigasi dampak *PsyCap* di tempat kerja, dan hasilnya menunjukkan bahwa *PsyCap* membantu organisasi dalam mencapai beragam hasil yang diinginkan, seperti peningkatan kepuasan kerja, komitmen organisasi yang lebih kuat, kinerja tugas yang lebih baik, perilaku kewarganegaraan organisasi yang lebih tinggi, serta kesejahteraan karyawan yang lebih baik (Avey *et al.*, 2011; Newman *et al.*, 2014; Kar *et al.*, 2017).

Terlepas dari fakta bahwa banyak penelitian telah dilakukan, masih ada kesenjangan literatur yang perlu diperbaiki. Misalnya, beberapa peneliti telah menekankan pentingnya mempelajari mekanisme psikologis yang mendasari hubungan antara *PsyCap* dan hasil-hasil organisasi (Rego *et al.*, 2012; Baron *et al.*, 2016), serta cara *PsyCap* dapat diintervensi dan dikembangkan dengan baik dalam berbagai organisasi (Luthans *et al.*, 2010; Meyers & van Woerkom, 2017).

Sebagian besar penelitian tentang *Psychological Capital (PsyCap)* saat ini berfokus pada karyawan yang bekerja di negara-negara Barat. Akibatnya, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang *PsyCap*, penting untuk mempelajari konsep ini dalam beragam konteks sosiokultural dan lintas negara (Wernsing, 2014; Nafei, 2015). Untuk meningkatkan pemahaman kita tentang dinamika dan proses di tempat kerja, kita perlu menentukan bagaimana *PsyCap* dapat diintegrasikan dengan konsep dan teori lain dalam psikologi organisasi dan perilaku organisasi (Youssef-Morgan & Luthans, 2015; Dawkins *et al.*, 2013).

Oleh karena itu, tinjauan sistematis literatur ini bertujuan untuk mengevaluasi secara komprehensif perkembangan penelitian *PsyCap* hingga saat ini, mengidentifikasi bagaimana konsep ini telah diterapkan dalam praktik organisasi, dan mengeksplorasi area-area yang menjanjikan untuk penyelidikan lebih lanjut di masa depan. Dengan melakukan tinjauan sistematis ini, peneliti berharap dapat memberikan wawasan yang berharga bagi peneliti dan praktisi untuk lebih memahami kontribusi dan potensi *PsyCap* dalam menciptakan tempat kerja yang lebih positif dan produktif.

Berdasarkan penelusuran pada database Scopus, topik *Psychological Capital (PsyCap)* mulai mendapat perhatian dalam literatur sejak diluncurkannya konsep ini oleh Fred Luthans dan rekan-rekannya pada awal tahun 2000-an. Artikel seminal mereka yang berjudul "*Positive Psychological Capital: Going Beyond Human and Social Capital*" yang diterbitkan pada tahun 2004 dalam jurnal *Business Horizons* memberikan penjelasan awal tentang konsep *PsyCap* dan komponennya (*self-efficacy*, optimisme, harapan, dan resiliensi) (Luthans *et al.*, 2004).

Setelah tahun 2004 tersebut, pembahasan tentang topik *PsyCap* terus berkembang dari tahun ke tahun hingga saat ini. Peningkatan jumlah publikasi tentang *PsyCap* mulai signifikan sejak tahun 2007, seiring dengan penerbitan artikel penting lainnya seperti "*Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Development and Validation of a Measure*" dalam jurnal *Journal of Management* (Luthans *et al.*, 2007) dan "*The Mediating Role of Psychological Capital in the Supportive Organizational Climate-Employee Performance Relationship*" dalam jurnal *Journal of Organizational Behavior* (Luthans *et al.*, 2008). Puncak jumlah publikasi tercatat pada tahun 2019 dengan lebih dari 200 artikel yang membahas *PsyCap*.

Peningkatan minat penelitian pada topik *PsyCap* tidak lepas dari perkembangan gerakan *Positive Organizational Behavior (POB)* yang digagas oleh Fred Luthans dan rekan-rekannya pada awal tahun 2000-an (Luthans, 2002). *POB* berupaya untuk mempelajari dan mengembangkan kekuatan dan kapasitas psikologis positif pada individu dan kelompok di dalam organisasi, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja dan pertumbuhan organisasi (Luthans & Youssef-Morgan, 2017). *PsyCap* menjadi salah satu konstruk utama dalam *POB* yang memberikan kontribusi signifikan terhadap perkembangan gerakan ini.

Studi ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan dalam literatur dan memberikan arah penelitian masa depan tentang *Psychological Capital (PsyCap)*. Penelitian ini menyoroti masalah utama dengan temuan penelitian sebelumnya mengenai *PsyCap* berdasarkan pendekatan teori, metode, jurnal, penulis, tema, dan sitasi. Serta anteseden dan konsekuensi dari *PsyCap* pada kinerja dan efektivitas organisasi. Oleh karena itu, pertanyaan penelitian dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

**RQ1.** Apa temuan utama literatur secara keseluruhan mengenai konsep dan penelitian *Psychological Capital* saat ini?

**RQ2.** Apa implikasi dan penerapan *Psychological Capital* dalam konteks organisasi?

**RQ3.** Apa peluang dan arah untuk penelitian masa depan dalam mengembangkan dan memperluas literatur terkait *Psychological Capital*?

Oleh karena itu, tinjauan sistematis literatur ini bertujuan untuk mengevaluasi secara komprehensif perkembangan penelitian *PsyCap* dalam lima tahun terakhir (2018-2023). Rentang waktu ini dipilih untuk memastikan bahwa tinjauan mencakup temuan dan wawasan terkini dalam bidang yang berkembang pesat ini. Dengan berfokus pada literatur terbaru, kita dapat lebih memahami *state-of-the-art* dalam teori, penelitian, dan praktik *PsyCap*. Tinjauan ini juga akan mengidentifikasi bagaimana konsep *PsyCap* telah diterapkan dalam praktik organisasi selama periode ini, menyoroti contoh-contoh keberhasilan dan tantangan dalam penerapannya. Selain itu, kita akan mengeksplorasi area-area yang menjanjikan untuk penyelidikan lebih lanjut, yang dapat membentuk arah masa depan penelitian *PsyCap*. Dengan melakukan tinjauan sistematis ini, peneliti berharap dapat memberikan wawasan yang berharga bagi peneliti dan praktisi untuk lebih memahami kontribusi dan potensi *PsyCap* dalam menciptakan tempat kerja yang lebih positif dan produktif.

## Kajian Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

Konsep *Psychological Capital (PsyCap)* telah muncul sebagai topik yang menarik perhatian dalam bidang psikologi organisasi dan perilaku organisasi selama beberapa dekade terakhir (Luthans *et al.*, 2007; Youssef & Luthans, 2007). *PsyCap* terdiri dari empat sumber daya psikologis positif utama: resiliensi, optimisme, self-efficacy, dan harapan. Konsep ini dianggap sebagai komponen penting yang berkontribusi pada sikap, perilaku, dan kinerja positif karyawan di tempat kerja (Luthans *et al.*, 2007; Avey *et al.*, 2011).

Sejak diperkenalkan oleh Luthans *et al.* (2007), *PsyCap* telah menarik minat yang besar dari para peneliti dan praktisi di seluruh dunia (Dawkins *et al.*, 2013). Studi empiris telah menunjukkan bahwa *PsyCap* membantu mencapai berbagai hasil organisasi yang diinginkan, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, kinerja tugas, perilaku kewarganegaraan organisasi, dan kesejahteraan karyawan (Avey *et al.*, 2011; Newman *et al.*, 2014; Kar *et al.*, 2017).

Meskipun telah banyak penelitian yang dilakukan, masih terdapat kesenjangan literatur yang perlu diisi. Beberapa peneliti telah menekankan pentingnya mempelajari mekanisme psikologis yang mendasari hubungan antara *PsyCap* dan hasil organisasi (Rego *et al.*, 2012; Baron *et al.*, 2016), serta bagaimana *PsyCap* dapat diintervensi dan dikembangkan secara efektif dalam berbagai organisasi (Luthans *et al.*, 2010; Meyers & van Woerkom, 2017).

*PsyCap* telah menjadi topik penelitian yang menarik perhatian banyak akademisi dan praktisi, terutama dalam konteks organisasi modern. Namun, sebagian besar studi tentang *PsyCap* sejauh ini dilakukan di negara-negara Barat, yang memiliki norma budaya dan praktik kerja yang berbeda dibandingkan dengan belahan dunia lainnya. Untuk benar-benar memahami sifat dan peran *PsyCap*, penting untuk mempelajarinya dalam beragam konteks sosiokultural dan lintas negara (Wernsing, 2014; Nafei, 2015). Dengan melakukan penelitian lintas budaya, kita dapat mengidentifikasi prinsip-prinsip universal dan variasi spesifik budaya dalam bagaimana *PsyCap* beroperasi. Selain itu, untuk mendapatkan gambaran yang lebih lengkap tentang bagaimana *PsyCap* mempengaruhi dinamika dan proses di tempat kerja,

Para peneliti perlu menyelidiki bagaimana konstruk ini berinteraksi dan terintegrasi dengan konsep dan teori lain dalam psikologi organisasi dan perilaku organisasi (Youssef-Morgan & Luthans, 2015; Dawkins *et al.*, 2013). Dengan memahami *PsyCap* dalam jaringan pengetahuan yang lebih luas, kita dapat lebih baik menjelaskan dan memprediksi dampaknya di tempat kerja.

Meskipun *PsyCap* mungkin terdengar seperti ide baru, sebenarnya konsep ini telah ada selama beberapa dekade. Berdasarkan pencarian di database Scopus, topik *PsyCap* mulai mendapatkan perhatian dalam literatur akademis pada awal tahun 2000-an, berkat karya perintis Fred Luthans dan rekan-rekannya. Dalam artikel seminal mereka "*Positive Psychological Capital: Going Beyond Human and Social Capital*" yang diterbitkan di jurnal *Business Horizons* pada tahun 2004, mereka memperkenalkan konsep *PsyCap* dan empat komponennya: *self-efficacy*, optimisme, harapan, dan resiliensi (Luthans *et al.*, 2004). Artikel ini meletakkan dasar bagi banyak penelitian dan diskusi tentang *PsyCap* yang terjadi sejak saat itu. Ini menunjukkan bahwa meskipun bidang ini telah berkembang pesat dalam beberapa tahun terakhir, akar konseptualnya dapat ditelusuri kembali ke karya awal yang penting ini.

Setelah tahun 2004, pembahasan tentang topik *PsyCap* terus berkembang dari tahun ke tahun. Peningkatan jumlah publikasi tentang *PsyCap* mulai signifikan sejak tahun 2007, seiring dengan penerbitan artikel penting lainnya seperti "*Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Development and Validation of a Measure*" dalam *Journal of Management* (Luthans *et al.*, 2007) dan "*The Mediating Role of Psychological Capital in the Supportive Organizational Climate-Employee Performance Relationship*" dalam *Journal of Organizational Behavior* (Luthans *et al.*, 2008). Puncak jumlah publikasi tercatat pada tahun 2019 dengan lebih dari 200 artikel yang membahas *PsyCap*.

Peningkatan minat penelitian pada topik *PsyCap* tidak lepas dari perkembangan gerakan Positive Organizational Behavior (POB) yang digagas oleh Fred Luthans dan rekan-rekannya pada awal tahun 2000-an (Luthans, 2002). POB berupaya untuk mempelajari dan mengembangkan kekuatan dan kapasitas psikologis positif pada individu dan kelompok di dalam organisasi, dengan tujuan meningkatkan kinerja dan pertumbuhan organisasi (Luthans & Youssef-Morgan, 2017). *PsyCap* menjadi salah satu konstruk utama dalam POB yang memberikan kontribusi signifikan terhadap perkembangan gerakan ini.

Dengan pertimbangan perkembangan dan minat penelitian yang terus meningkat pada topik *Psychological Capital*, serta adanya kesenjangan literatur yang perlu diisi, tinjauan sistematis ini bertujuan untuk mengevaluasi secara komprehensif perkembangan penelitian *PsyCap*, mengidentifikasi penerapannya dalam praktik organisasi, serta mengeksplorasi area yang menjanjikan untuk penelitian lebih lanjut di masa depan. Tinjauan ini diharapkan dapat memberikan wawasan berharga bagi peneliti dan praktisi untuk lebih memahami kontribusi dan potensi *PsyCap* dalam menciptakan tempat kerja yang lebih positif dan produktif.

## Metode Penelitian

Studi ini menerapkan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) yang dikemukakan oleh Tranfield *et al.* (2003) untuk menjawab pertanyaan penelitian secara komprehensif dan menyeluruh. SLR telah menjadi metode yang semakin populer dalam bidang manajemen dan organisasi karena kemampuannya memberikan tinjauan yang ketat, transparan, dan objektif terhadap suatu topik penelitian. Berbeda dengan tinjauan literatur tradisional yang cenderung bersifat naratif dan subjektif, SLR mengikuti protokol yang terstruktur dan sistematis. Metode ini bersifat objektif, dapat direplikasi, komprehensif, dan dilaporkan dengan cara yang sama seperti melaporkan penelitian empiris (Weed, 2005). Dengan menerapkan kriteria kualitas yang telah ditentukan sebelumnya, SLR menilai semua studi yang relevan dan mengekstraksi temuan yang dianggap berkualitas "cukup baik" (Van Rooyen *et al.*, 2012). Proses yang ketat ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi kontribusi ilmiah utama dalam bidang penelitian yang sedang ditinjau (Becheikh *et al.*, 2006).

Penerapan SLR dalam studi ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang objektif dan menyeluruh tentang perkembangan penelitian, implementasi, dan area yang menjanjikan untuk penelitian masa

depan terkait *Psychological Capital*. Dengan mengikuti prosedur SLR yang ketat, peneliti dapat meminimalkan bias dan memastikan bahwa semua studi yang relevan dan berkualitas dipertimbangkan dalam tinjauan mereka. Hal ini penting untuk meningkatkan validitas dan reliabilitas temuan yang dihasilkan.

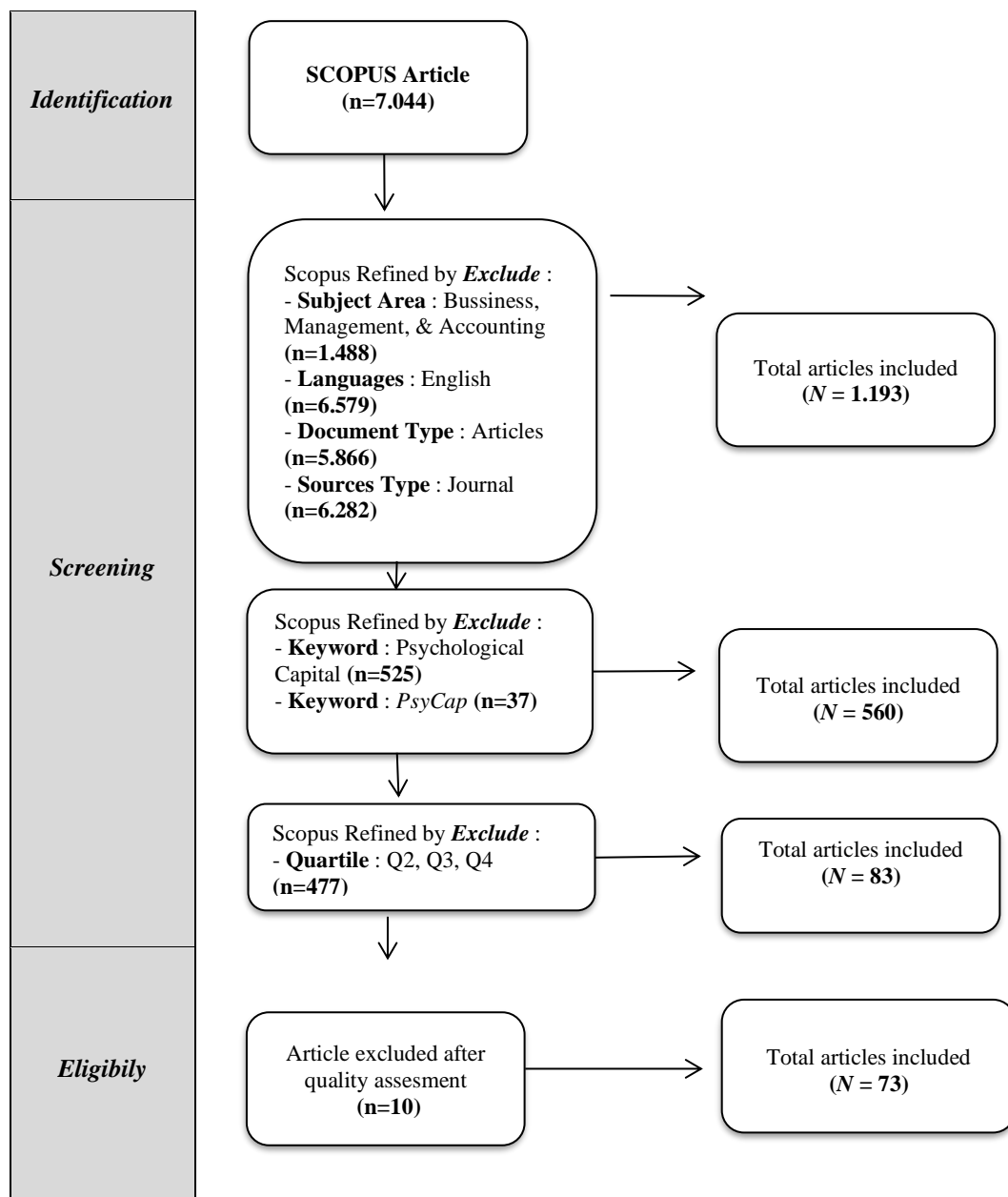
Langkah-langkah dalam melakukan SLR meliputi pengembangan protokol penelitian yang jelas, pencarian literatur yang komprehensif melalui database ilmiah terkemuka, penerapan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditentukan, penilaian kualitas studi yang diidentifikasi, ekstraksi data yang sistematis, serta sintesis dan pelaporan temuan. Setiap langkah dilakukan secara transparan dan terdokumentasi dengan baik untuk memastikan ketertelusuran dan reproduktifitas proses penelitian.

Protokol penelitian dikembangkan dengan mempertimbangkan langkah-langkah penting dalam proses tinjauan sistematis. Identifikasi artikel *peer-review* yang terkait dengan *Psychological Capital* dilakukan menggunakan dua database ilmiah utama, yaitu *Scopus* dan *Web of Science*. *Scopus* adalah basis data elektronik yang komprehensif, mencakup lebih dari 24.600 judul jurnal *peer-review* dari 5.000 penerbit internasional, serta lebih dari 40.000 buku dan 7,2 juta makalah konferensi (*Elsevier*, 2023). Sementara itu, *Web of Science* adalah database pengindeksan kutipan multidisiplin yang mencakup lebih dari 9.200 jurnal ilmiah berkualitas tinggi (*Clarivate*, 2020). Dengan menggunakan kedua database ini, cakupan yang luas dan komprehensif dalam mengidentifikasi studi tentang *Psychological Capital* dapat dijamin.

Strategi pencarian ditentukan berdasarkan tiga kriteria utama: ruang lingkup, metode pencarian, dan string pencarian. Ruang lingkup pencarian dibatasi pada judul, abstrak, dan kata kunci artikel untuk memastikan relevansi dengan topik penelitian. Metode pencarian melibatkan penggunaan pencarian Boolean, yang melibatkan operator logika seperti AND dan OR untuk menggabungkan kata kunci utama dan sinonim yang relevan. Hal ini memungkinkan peneliti untuk mempersempit atau memperluas hasil pencarian sesuai kebutuhan.

Pemilihan studi primer dilakukan dengan menerapkan kriteria inklusi dan eksklusi yang ketat. Peneliti berfokus pada artikel yang diterbitkan di jurnal *peer-review* dan mengecualikan makalah konferensi dan buku. Publikasi jurnal *peer-review* dianggap memiliki kontrol kualitas dan validitas yang lebih tinggi karena telah melalui proses review yang kritis oleh para ahli di bidangnya (*Bornmann & Mutz*, 2015). Hanya artikel yang diterbitkan di jurnal kuartil pertama (Q1) berdasarkan SCImago Journal Rank (SJR) atau Journal Citation Reports (JCR) yang dipertimbangkan untuk memastikan kualitas dan relevansi tinggi. Jurnal Q1 merupakan jurnal dengan prestise, visibilitas, dan dampak yang tinggi dalam bidangnya (*Garfield*, 2006; *Guerrero-Bote & Moya-Anegón*, 2012). Artikel juga harus ditulis dalam bahasa Inggris untuk aksesibilitas dan visibilitas yang lebih luas bagi komunitas peneliti global (*Curry & Lillis*, 2018).

Setelah menerapkan kriteria pemilihan, peneliti melakukan penilaian kualitas terhadap studi primer yang tersisa. Penilaian kualitas melibatkan evaluasi kritis terhadap aspek-aspek seperti desain penelitian, metodologi, analisis data, dan interpretasi temuan. Hanya studi yang memenuhi standart kualitas tinggi yang akhirnya dimasukkan dalam tinjauan sistematis.



Sumber: Data diolah peneliti, 2024

**Gambar 1. Diagram Alir Pencarian, Penyaringan dan Pemilihan Studi**

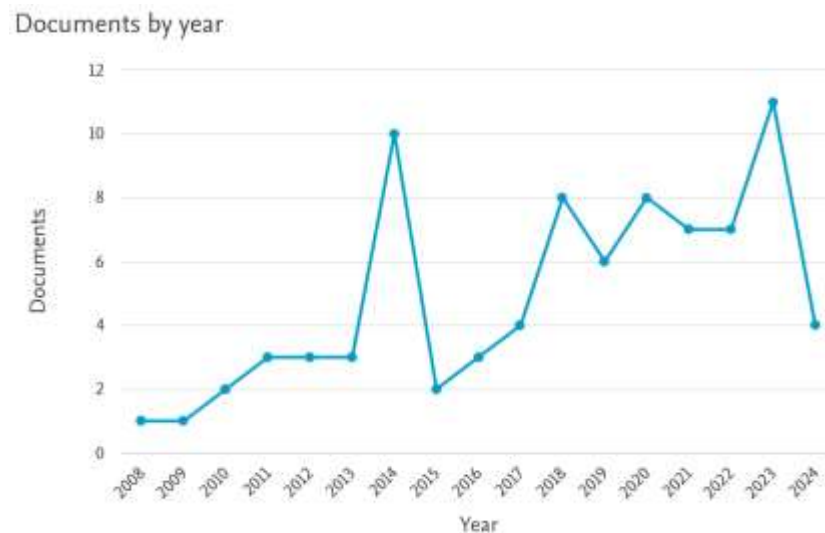
Proses identifikasi, penyaringan, dan pemilihan artikel yang relevan digambarkan dalam diagram alir (Gambar 1). Proses dimulai dengan tahap Identifikasi, di mana 7.044 artikel dikumpulkan melalui pencarian di database SCOPUS. Pada tahap *Screening*, artikel disaring berdasarkan berbagai kriteria seperti bahasa publikasi, bidang subjek, jenis dokumen, dan kata kunci yang lebih spesifik. Pada tahap *Eligibility*, artikel yang lolos penyaringan dievaluasi melalui proses penilaian kualitas. Akhirnya, 73 artikel memenuhi kriteria yang diperlukan untuk dimasukkan dalam tinjauan sistematis ini.

Secara keseluruhan, penerapan SLR dalam studi ini memungkinkan peneliti untuk melakukan tinjauan literatur yang sistematis, komprehensif, dan transparan. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kualitas dan kredibilitas temuan, tetapi juga memberikan linisan yang kuat untuk memajukan pengetahuan dalam bidang *Psychological Capital*. Dengan pemahaman yang lebih dalam dan berbasis bukti tentang *Psychological Capital*, peneliti dan praktisi dapat mengembangkan intervensi dan strategi yang lebih efektif untuk mengoptimalkan potensi individu dan organisasi. SLR juga semakin diakui

dalam bidang manajemen sebagai metode yang berharga untuk memberikan transparansi, kejelasan, aksesibilitas, dan cakupan yang inklusif pada area penelitian tertentu (Thorpe *et al.*, 2006). Dengan menerapkan SLR, peneliti dapat mengidentifikasi kesenjangan dalam literatur, mensintesis temuan dari berbagai studi, dan memberikan rekomendasi yang berbasis bukti untuk penelitian dan praktik di masa depan.

## Hasil

### Perkembangan Publikasi



Sumber: <https://www.scopus.com/> (Data diolah, 2024)

**Gambar 2. Perkembangan Publikasi tentang *Psychological Capital***

Berdasarkan grafik tersebut tampaknya menunjukkan perkembangan jumlah publikasi atau dokumen yang diterbitkan setiap tahun tentang topik "*Psychological Capital*" atau modal psikologis. Pada tahun 2008, jumlah publikasi tentang topik ini masih rendah, hanya sekitar 2 dokumen. Kemudian angka ini meningkat menjadi 4 dokumen pada tahun 2009. Setelah itu, terjadi penurunan pada tahun 2010 dengan hanya 1 dokumen yang dipublikasikan.

Namun, mulai tahun 2011 hingga 2014, terjadi peningkatan yang signifikan dalam jumlah publikasi tentang *Psychological Capital*. Pada tahun 2011, jumlah publikasi mencapai sekitar 5 dokumen, kemudian melonjak menjadi 10 dokumen pada tahun 2012. Angka tersebut sedikit menurun menjadi 7 dokumen pada 2013, tetapi kembali meningkat menjadi 9 dokumen di tahun 2014. Setelah itu, jumlah publikasi mengalami fluktuasi naik turun hingga tahun 2024. Pada tahun 2017, jumlah publikasi turun menjadi hanya 3 dokumen, tetapi kembali meningkat menjadi 7 dokumen pada 2018. Kemudian terjadi penurunan lagi menjadi 5 dokumen di tahun 2019 dan 4 dokumen di tahun 2020.

Namun, pada tahun 2021, jumlah publikasi kembali meningkat tajam menjadi 8 dokumen. Angka ini sedikit menurun menjadi 7 dokumen pada 2022, tetapi kemudian melonjak menjadi puncak tertinggi dengan 11 dokumen pada 2023. Terakhir, pada tahun 2024, jumlah publikasi tentang *Psychological Capital* mencapai 10 dokumen. Secara keseluruhan, grafik ini menunjukkan adanya fluktuasi yang cukup signifikan dalam jumlah publikasi tentang topik "*Psychological Capital*" dari tahun ke tahun, dengan puncak tertinggi tercatat pada tahun 2023 dengan 11 dokumen.

**Tabel 1. Daftar Jurnal Penerbit *Psychological Capital* by SCOPUS**

No.	Nama Jurnal	Jumlah
1	Journal Of Leadership And Organizational Studies	20
2	Leadership And Organization Development Journal	10
3	Journal Of Business Research	8
4	International Journal Of Productivity And Performance Management	8
5	International Journal Of Organizational Analysis	8
6	International Journal Of Human Resource Management	8
7	SA Journal Of Human Resource Management	7
8	Journal Of Organizational Behavior	7
9	Cogent Business And Management	7
<b>Total Publikasi</b>		<b>83</b>

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 1, jurnal yang paling banyak menerbitkan artikel tentang *Psychological Capital* adalah "*Journal Of Leadership And Organizational Studies*" dengan total 20 artikel yang dipublikasikan. Kemudian diikuti oleh "*Leadership And Organization Development Journal*" dan "*Journal Of Business Research*" dengan masing-masing 10 artikel.

Selanjutnya, ada "*International Journal Of Productivity And Performance Management*" yang telah menerbitkan 8 artikel terkait topik ini. Tiga jurnal lainnya, yaitu "*International Journal Of Organizational Analysis*", "*International Journal Of Human Resource Management*", dan "*SA Journal Of Human Resource Management*" masing-masing menerbitkan 8, 8, dan 7 artikel.

Dua jurnal terakhir pada daftar ini adalah "*Journal Of Organizational Behavior*" dan "*Cogent Business And Management*" yang masing-masing telah mempublikasikan 7 artikel tentang *Psychological Capital*. Total keseluruhan artikel yang diterbitkan oleh kesembilan jurnal tersebut adalah 83 artikel.

Dengan demikian, berdasarkan data pada tabel ini, dapat disimpulkan bahwa jurnal-jurnal di bidang kepemimpinan, organisasi, manajemen sumber daya manusia, dan perilaku organisasi menjadi saluran utama untuk publikasi penelitian dan kajian terkait "*Psychological Capital*" atau modal psikologis dalam lingkup akademis dan ilmiah.



**Penulis Penelitian Psychological Capital**

**Tabel 2. 10 Penulis Teratas dengan Sitasi Terbanyak**

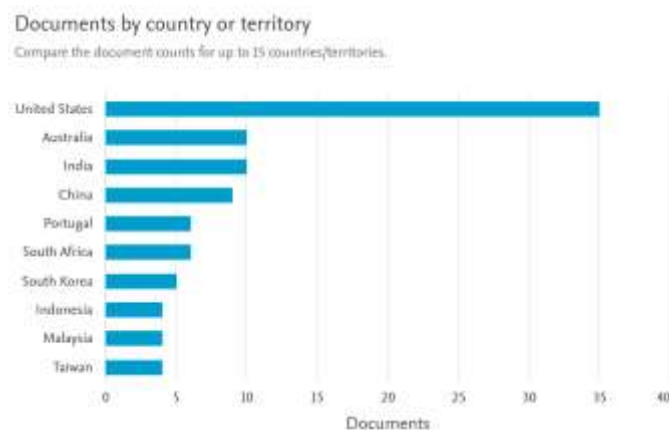
No.	Nama Penulis	Jumlah Sitasi
1	Luthans, F.	1.208
2	Avey, J.B.	1.004
3	Clapp-Smith, R.	542
4	Harms, P.D.	307
5	Newman, A.	685
6	Azeem, M.U.	157
7	Dollwet, M.	192
8	Haq, I.U.	157
9	Joo, B.K.	205
10	Marques, C.	459

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Gambar tersebut menampilkan sebuah tabel yang berisi 10 penulis teratas yang artikelnya terkait dengan topik "*Psychological Capital*" memiliki jumlah sitasi atau kutipan terbanyak dari peneliti/penulis lain. Berdasarkan tabel ini, penulis yang memiliki jumlah sitasi tertinggi adalah Luthans, F. dengan total 1.208 sitasi. Ini mengindikasikan bahwa tulisan atau penelitian Luthans, F. terkait *Psychological Capital* sangat berpengaruh dan banyak dirujuk oleh penulis lain dalam bidang yang sama. Penulis dengan jumlah sitasi tertinggi kedua adalah Avey, J.B. dengan 1.004 sitasi, diikuti oleh Clapp-Smith, R. dengan 542 sitasi. Selanjutnya, Harms, P.D. memiliki 307 sitasi dan Newman, A. memiliki 685 sitasi untuk penelitiannya tentang *Psychological Capital*. Penulis lain dalam daftar ini adalah Azeem, M.U. (157 sitasi), Dollwet, M. (192 sitasi), Haq, I.U. (157 sitasi), Joo, B.K. (205 sitasi), dan Marques, C. (459 sitasi).

Melalui data ini, peneliti dapat melihat bahwa penelitian dan publikasi karya tentang "*Psychological Capital*" oleh para penulis tersebut memberikan kontribusi signifikan bagi perkembangan ilmu pengetahuan di bidang ini. Semakin banyak sitasi yang diperoleh, semakin besar pula pengaruh dan dampak karya mereka terhadap penelitian lain dalam topik yang sama.

**Negara yang diteliti**



Sumber: Data diolah peneliti, 2024

**Gambar 3. 10 Negara Terbanyak Meneliti Psychological Capital**

Grafik batang horizontal diatas membandingkan jumlah dokumen untuk hingga 15 negara atau wilayah. Berdasarkan grafik, negara yang memiliki jumlah dokumen penelitian terbanyak tentang *Psychological Capital* adalah Amerika Serikat, dengan lebih dari 35 dokumen. Ini menunjukkan bahwa Amerika Serikat menjadi negara yang paling banyak meneliti topik *Psychological Capital*.

Selanjutnya, Australia dan India berada di peringkat kedua dan ketiga dengan jumlah dokumen masing-masing sekitar 18 dan 16 dokumen. Negara-negara lain yang juga aktif meneliti *Psychological Capital* adalah China, Portugal, Afrika Selatan, Korea Selatan, Indonesia, Malaysia, dan Taiwan, meski dengan jumlah dokumen yang lebih sedikit dibandingkan tiga negara teratas.

Dari data ini, dapat disimpulkan bahwa *Psychological Capital* menjadi topik penelitian yang diminati di berbagai negara, terutama di Amerika Serikat, Australia, dan India. Minat penelitian yang tinggi pada topik ini mencerminkan pentingnya memahami faktor-faktor psikologis positif yang dapat membantu individu dan organisasi mencapai kinerja yang lebih baik.

### ***Pendekatan Metodologi***

**Tabel 3. Pendekatan Metodologi Penelitian**

No.	Metode Penelitian	Jumlah Artikel
1	Survey	25
2	Regression Analysis	15
3	Case Study	12
4	Qualitative Analysis	10
5	Statistical Analysis	21

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Terdapat lima metode penelitian utama yang digunakan dalam studi yang dibahas, seperti yang ditunjukkan dalam tabel di atas. Dengan jumlah artikel sebanyak 25, metode survei adalah yang paling populer dan memungkinkan peneliti mendapatkan informasi langsung dari subjek penelitian atau responden. Untuk pengumpulan data kuantitatif dan kualitatif dalam skala besar, metode ini sering digunakan.

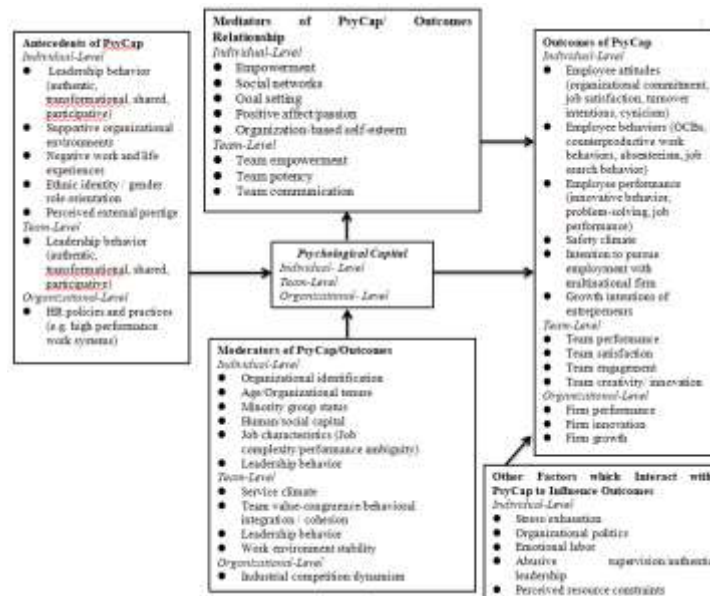
Selanjutnya, 21 artikel menggunakan teknik analisis statistik. Metode ini melibatkan pengumpulan, analisis, interpretasi, presentasi, dan penjelasan data numerik menggunakan teknik statistik yang tepat. Selain untuk menguji hipotesis penelitian, analisis statistik sangat berguna untuk menemukan pola, tren, dan hubungan dalam data penelitian.

15 artikel membahas analisis regresi, yang merupakan teknik yang cukup populer. Peneliti dapat melihat bagaimana satu atau lebih variabel independen berinteraksi dengan variabel dependen dengan menggunakan teknik ini. Nilai variabel dependen dapat diprediksi dengan menggunakan analisis regresi, yang juga dapat membantu menemukan elemen yang mempengaruhi variabel dependen.

Dalam dua belas artikel yang dibahas, studi kasus digunakan. Studi kasus sering digunakan dalam metode ini untuk memahami situasi kompleks secara menyeluruh dan mempelajari fenomena baru atau unik. Ini juga melibatkan melakukan penyelidikan mendalam terhadap suatu kasus atau fenomena yang terjadi dalam dunia nyata.

Terakhir, sepuluh artikel memanfaatkan analisis kualitatif. Metode ini berkonsentrasi pada pengumpulan dan analisis data non-numerik seperti teks, gambar, atau observasi. Analisis kualitatif sangat membantu dalam memahami perspektif, pengalaman, dan makna yang diberikan oleh subjek penelitian.

**Anteseden dan Konsekuensi Psychological Capital**



Sumber: Data diolah peneliti, 2024

**Gambar 4. Anteseden dan Konsekuensi Psychological Capital**

Gambar 4 menjelaskan sebuah kerangka kerja yang komprehensif untuk memahami anteseden (faktor pendahulu), peran mediator (perantara), dan konsekuensi dari Modal Psikologis (*Psychological Capital* /*PsyCap*) pada tingkat individu, tim, dan organisasi.

**Pembahasan**

Kerangka diatas menguraikan berbagai faktor yang berkontribusi terhadap pengembangan *Psychological Capital* serta dampaknya pada berbagai hasil di tingkat individu, tim, dan organisasi. Pada tingkat individu, anteseden *Psychological Capital* meliputi perilaku kepemimpinan yang otentik, transformasional, terbagi, dan partisipatif, lingkungan organisasi yang mendukung, pengalaman kerja dan kehidupan yang positif, identitas etnis/orientasi peran gender, serta persepsi prestise eksternal yang baik. Di tingkat tim, anteseden utamanya adalah perilaku kepemimpinan sejenis, sedangkan di tingkat organisasi, kebijakan dan praktik SDM seperti sistem kerja berkinerja tinggi menjadi faktor pendahulu penting. Hubungan antara anteseden dan *Psychological Capital* dimediasi oleh berbagai faktor pada tingkat individu seperti pemberdayaan, jaringan sosial, penetapan tujuan, afek positif/passion, dan harga diri berbasis organisasi. Pada tingkat tim, faktor pemberdayaan tim, potensi tim, dan komunikasi tim berperan sebagai mediator.

*Psychological Capital* kemudian mempengaruhi berbagai konsekuensi positif pada tingkat individu, tim, dan organisasi. Pada tingkat individu, konsekuensinya meliputi sikap positif seperti komitmen organisasi, kepuasan kerja, niat untuk tetap bekerja, dan kurangnya sinisme. *Psychological Capital* juga mendorong perilaku kerja positif, mengurangi perilaku kontraproduktif, absensi, dan perilaku mencari pekerjaan baru. Selain itu, *Psychological Capital* meningkatkan kinerja individu dalam inovasi, pemecahan masalah, dan kinerja pekerjaan secara umum. Individu dengan *Psychological Capital* tinggi juga cenderung memiliki iklim keselamatan yang baik, niat mengejar karir di perusahaan multinasional, dan niat memulai usaha sendiri. Pada tingkat tim, *Psychological Capital* berkontribusi terhadap peningkatan kinerja, kepuasan, keterlibatan, serta kreativitas dan inovasi tim. Di tingkat organisasi, *Psychological Capital* membantu meningkatkan kinerja perusahaan, inovasi perusahaan, dan pertumbuhan perusahaan.

Kerangka ini juga mengidentifikasi berbagai faktor yang memoderasi hubungan antara *Psychological Capital* dan konsekuensinya. Pada tingkat individu, identifikasi organisasi, usia/masa kerja organisasi, status kelompok minoritas, modal sosial manusia, karakteristik pekerjaan, dan perilaku kepemimpinan berperan sebagai moderator. Pada tingkat tim, iklim layanan, kesesuaian nilai tim, integrasi perilaku, kohesi, perilaku kepemimpinan, dan stabilitas lingkungan kerja sebagai moderator. Sedangkan di tingkat organisasi, dinamika kompetisi memoderasi hubungan tersebut.

Selain itu, ada faktor-faktor lain yang berinteraksi dengan *Psychological Capital* dalam mempengaruhi konsekuensinya. Pada tingkat individu, faktor stres/kelelahan, politik organisasi, kerja emosional, pengawasan abusif/otentik, dan persepsi keterbatasan sumber daya dapat berinteraksi dengan *Psychological Capital*. Secara keseluruhan, kerangka ini memberikan pemahaman mendalam tentang bagaimana *Psychological Capital* berkembang dan dampaknya pada hasil penting di tingkat individu, tim, dan organisasi, serta faktor-faktor yang memoderasi dan berinteraksi dengan pengaruhnya.

#### ***Arah Penelitian Empiris Masa depan***

Secara empiris, penelitian di masa depan perlu memperluas cakupan sampel dan konteks penelitian untuk meningkatkan generalisasi temuan. Saat ini, sebagian besar studi berfokus pada karyawan di negara-negara Barat, sehingga diperlukan lebih banyak penelitian di negara-negara non-Barat dan lintas budaya untuk memvalidasi relevansi dan aplikasi *Psychological Capital* dalam konteks yang beragam. Hal ini penting mengingat perbedaan nilai budaya, norma sosial, dan praktik organisasi yang dapat mempengaruhi perkembangan dan manifestasi *Psychological Capital*.

Selain itu, penelitian longitudinal juga menjadi prioritas untuk mempelajari dinamika *Psychological Capital* dari waktu ke waktu. Studi semacam itu akan memungkinkan peneliti untuk menguji hubungan kausal antara *Psychological Capital* dengan anteseden dan konsekuensinya, serta memeriksa stabilitas dan perubahan konstruk ini sepanjang waktu. Pendekatan longitudinal juga dapat mengungkap proses dan mekanisme yang mendasari pengembangan *Psychological Capital*, seperti pengalaman hidup yang signifikan, transisi karir, atau intervensi yang disengaja.

Arah empiris lainnya adalah melakukan studi multi-level yang mengeksplorasi interaksi *Psychological Capital* pada tingkat individu, tim, dan organisasi. Penelitian di masa depan dapat menyelidiki bagaimana *Psychological Capital* kolektif berkembang dalam tim dan bagaimana hal itu mempengaruhi dinamika dan kinerja tim. Pada tingkat organisasi, peneliti dapat mengkaji peran *Psychological Capital* dalam membentuk budaya dan iklim organisasi yang positif, serta dampaknya terhadap hasil organisasi seperti inovasi, daya saing, dan keberlanjutan.

#### ***Arah Penelitian Teoritis Masa depan***

Dari perspektif teoritis, penelitian di masa depan perlu mengintegrasikan *Psychological Capital* dengan teori dan konstruk lain dalam psikologi positif, perilaku organisasi, dan manajemen sumber daya manusia. Tujuannya adalah untuk memperluas jaringan nomologis *Psychological Capital* dan memahami mekanisme yang mendasari hubungannya dengan anteseden, hasil, dan konstruksi terkait.

Salah satu arah yang menjanjikan adalah mengeksplorasi peran *Psychological Capital* dalam teori pertukaran sosial. Peneliti dapat menyelidiki bagaimana *Psychological Capital* mempengaruhi persepsi dukungan organisasi, kualitas hubungan pertukaran antara pemimpin-anggota, dan norma timbal balik dalam hubungan kerja. Perspektif pertukaran sosial dapat memberikan wawasan tentang bagaimana *Psychological Capital* mendorong sikap dan perilaku kerja yang positif melalui proses pertukaran yang saling menguntungkan antara karyawan dan organisasi mereka.

Teori konservasi sumber daya juga dapat memberikan kerangka kerja yang berguna untuk memahami bagaimana *Psychological Capital* beroperasi dalam konteks stres dan tuntutan kerja. Peneliti dapat menyelidiki peran *Psychological Capital* sebagai sumber daya pribadi yang membantu individu mengatasi tantangan, beradaptasi dengan perubahan, dan mempertahankan kesejahteraan mereka dalam menghadapi kesulitan. Mengintegrasikan *Psychological Capital* dengan teori konservasi sumber daya dapat memperluas pemahaman kita tentang dinamika ketahanan dan pengelolaan stres di tempat kerja.

Selain itu, menghubungkan *Psychological Capital* dengan teori efikasi diri dapat memberikan linisan yang kuat untuk memahami mekanisme motivasi yang mendasarinya. Peneliti dapat mengeksplorasi bagaimana komponen efikasi diri dari *Psychological Capital* berinteraksi dengan sumber efikasi lainnya, seperti persuasi sosial dan keadaan fisiologis, dalam membentuk keyakinan dan perilaku individu. Perspektif teori efikasi diri juga dapat menginformasikan pengembangan intervensi *Psychological Capital* yang menargetkan sumber efikasi spesifik untuk memaksimalkan dampaknya.

Arah teoritis lainnya adalah mengembangkan model teoritis yang lebih komprehensif dengan memasukkan faktor kontekstual, disposisional, dan pengalaman sebagai anteseden *Psychological Capital*. Peneliti dapat menyelidiki bagaimana karakteristik pekerjaan, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi mempengaruhi perkembangan *Psychological Capital*. Demikian pula, faktor-faktor disposisional seperti kepribadian, nilai, dan orientasi tujuan dapat diteliti sebagai anteseden yang potensial. Mempertimbangkan pengalaman hidup yang signifikan, seperti keberhasilan masa lalu, tantangan yang diatasi, dan titik balik dalam hidup, juga dapat memberikan wawasan tentang asal-usul *Psychological Capital*.

Akhirnya, penelitian di masa depan harus menyelidiki lebih lanjut peran mediator dan moderator dalam hubungan antara *Psychological Capital* dan hasil kerjanya. Mengidentifikasi variabel yang memediasi, seperti emosi positif, keterlibatan kerja, dan makna kerja, dapat menjelaskan mekanisme yang mendasari efek *Psychological Capital*. Demikian pula, memeriksa moderator potensial, seperti jenis pekerjaan, tingkat hierarki, dan konteks budaya, dapat mengungkap kondisi batas dan faktor kontekstual yang mempengaruhi efektivitas *Psychological Capital*. Dengan mengembangkan model teoritis yang lebih komprehensif, peneliti dapat lebih memahami proses dan kondisi di mana *Psychological Capital* berkembang dan berdampak pada hasil kerja.

#### ***Arah Metodologi Masa Depan***

Tinjauan literatur mengungkapkan peluang metodologis untuk memajukan penelitian *Psychological Capital*. Saat ini, sebagian besar studi menggunakan desain survei cross-sectional, yang memiliki keterbatasan dalam menetapkan kausalitas dan menangkap dinamika dari waktu ke waktu. Oleh karena itu, penelitian di masa depan harus memanfaatkan pendekatan metodologis yang lebih beragam untuk melengkapi keterbatasan ini.

Salah satu arah yang menjanjikan adalah menggunakan desain eksperimental dan kuasi-eksperimental untuk menguji hubungan sebab-akibat antara intervensi *Psychological Capital* dan hasil yang diinginkan. Studi eksperimental yang dirancang dengan baik, dengan kelompok kontrol dan penugasan acak, dapat memberikan bukti kausal yang lebih kuat tentang efektivitas intervensi *Psychological Capital*. Desain kuasi-eksperimental, seperti studi deret waktu terputus atau desain kelompok kontrol tidak setara, juga dapat diterapkan dalam pengaturan organisasi di mana randomisasi tidak memungkinkan.

Pendekatan metodologis lainnya adalah menggunakan metode kualitatif, seperti wawancara mendalam, kelompok fokus, dan studi kasus, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih kaya tentang pengalaman hidup dan perspektif individu terkait dengan pengembangan *Psychological Capital*. Metode kualitatif dapat mengungkap nuansa, makna, dan proses yang mungkin terlewatkan dalam penelitian kuantitatif. Sebagai contoh, wawancara naratif dapat menjelajahi perjalanan hidup individu dan titik balik yang membentuk *Psychological Capital* mereka, sementara studi kasus dapat menyelidiki bagaimana *Psychological Capital* berkembang dan diwujudkan dalam konteks organisasi tertentu.

Menggunakan desain metode campuran yang menggabungkan pendekatan kuantitatif dan kualitatif juga dapat menjadi arah yang berharga untuk penelitian *Psychological Capital* di masa depan. Desain metode campuran memungkinkan triangulasi temuan, mengkompensasi kelemahan satu metode dengan kekuatan yang lain, dan memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang fenomena yang kompleks.

Sebagai contoh, peneliti dapat menggabungkan survei skala besar dengan wawancara tindak lanjut untuk lebih memahami mekanisme yang mendasari hubungan kuantitatif yang diamati.

Kemajuan teknologi juga membuka peluang menarik untuk penelitian *Psychological Capital*. Pengalaman sampling harian menggunakan aplikasi smartphone memungkinkan peneliti untuk menangkap dinamika *Psychological Capital* dalam kehidupan nyata dengan cara yang tidak mengganggu dan hemat biaya. Pendekatan ini dapat memberikan wawasan tentang variasi dalam *Psychological Capital* dari waktu ke waktu dan di seluruh konteks, serta faktor-faktor proksimal yang memicu perubahannya. Selain itu, analitik data besar dari sumber digital, seperti email, pesan instan, dan posting media sosial, dapat digunakan untuk menyimpulkan keadaan *Psychological Capital* karyawan dan menghubungkannya dengan hasil kerja.

## **Kesimpulan, Keterbatasan Penelitian dan Saran untuk Penelitian Selanjutnya**

Tinjauan literatur sistematis ini memberikan gambaran komprehensif tentang perkembangan penelitian *Psychological Capital* dalam satu dekade terakhir. Temuan utamanya menegaskan peran penting *Psychological Capital*, yang terdiri dari efikasi diri, harapan, ketahanan, dan optimisme, dalam meningkatkan fungsi individu dan organisasi di tempat kerja. Bukti empiris yang substansial mendukung hubungan positif antara *Psychological Capital* dengan berbagai hasil kerja yang diinginkan, seperti sikap kerja yang positif, perilaku kewarganegaraan organisasi, kinerja tugas, dan kesejahteraan karyawan. Tinjauan ini juga mengidentifikasi faktor-faktor pada tingkat individu, tim, dan organisasi yang berkontribusi pada pengembangan *Psychological Capital*, serta peran mediator dan moderator dalam hubungan antara *Psychological Capital* dan hasil kerja. Implikasi praktisnya menyoroti pentingnya intervensi yang disengaja, seperti pelatihan *Psychological Capital* dan inisiatif pengembangan kepemimpinan, serta integrasi prinsip-prinsip *Psychological Capital* ke dalam praktik manajemen sehari-hari.

Arah penelitian masa depan yang direkomendasikan meliputi perluasan cakupan sampel dan konteks penelitian, studi longitudinal dan multi-level, integrasi dengan kerangka kerja teoritis yang mapan, pengembangan model konseptual yang lebih komprehensif, serta adopsi pendekatan metodologis yang beragam. Meskipun tinjauan ini memiliki beberapa keterbatasan, seperti fokus utama pada literatur berbahasa Inggris dan potensi bias dalam proses peninjauan, temuan-temuannya menyoroti potensi besar *Psychological Capital* dalam menciptakan tempat kerja yang positif dan berkembang. Dengan berpijak pada temuan penelitian yang ada dan mengejar arah masa depan yang diuraikan dalam tinjauan ini, para peneliti dan praktisi dapat mengembangkan pemahaman yang lebih canggih tentang *Psychological Capital* dan memanfaatkan kekuatan transformatifnya untuk memungkinkan individu, tim, dan organisasi berkembang, beradaptasi, dan mengatasi tantangan kompleks di dunia kerja modern.

Tinjauan literatur ini mengevaluasi perkembangan penelitian *Psychological Capital*, tetapi memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Kriteria inklusi dan eksklusi yang diterapkan dapat menyaring wawasan konseptual yang berharga, sehingga cakupan penelitian mendatang perlu diperluas. Subjektivitas dalam sintesis literatur berpotensi menimbulkan bias, sehingga pendekatan yang lebih terstruktur seperti meta-analisis dapat meningkatkan objektivitas. Penggunaan laporan diri dalam menilai *Psychological Capital* juga rentan terhadap bias respons, sehingga penelitian selanjutnya perlu mempertimbangkan penilaian multi-sumber. Selain itu, perbedaan dalam operasionalisasi konstruk membatasi perbandingan antar studi, sehingga standarisasi dan validasi skala pengukuran diperlukan. Meskipun demikian, tinjauan ini tetap memberikan fondasi kuat bagi penelitian *Psychological Capital* dan arah pengembangannya di masa depan.

## **Daftar Pustaka**

Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20070>

- 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. <https://doi.org/10.1177/0149206313495411>
- Becheikh, N., Landry, R., & Amara, N. (2006). Lessons from innovation empirical studies in the manufacturing sector: A systematic review of the literature from 1993 to 2003. *Technovation*, 26(5-6), 644-664. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2005.09.005>
- Bornmann, L., & Mutz, R. (2015). Growth rates of modern science: A bibliometric analysis based on the number of publications and cited references. *Journal of the Association for Information Science and Technology*, 66(11), 2215-2222. <https://doi.org/10.1007/s11192-015-1556-2>
- Clarivate. (2023). Web of Science core collection help. <https://clarivate.com/webofsciencelibrary/support/web-of-science-core-collection-help/>
- Curry, M. J., & Lillis, T. M. (2018). *Evaluating academic writing for a global audience*. In M. Castells (Ed.), *Publishing and writing in the global academy* (pp. 145-170). Routledge. <https://doi.org/10.1002/9781118784235.eelt0275>
- Dawkins, S., Martin, A., Scott, J., & Sanderson, K. (2013). Building on the positives: A psychometric review and critical analysis of the construct of psychological capital. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86(3), 348-370. <https://doi.org/10.1111/joop.12007>
- Elsevier. (2023). Scopus content coverage guide. <https://www.elsevier.com/solutions/scopus/how-scopus-works/content>
- Garfield, E. (2006). The history and meaning of the journal impact factor. *JAMA*, 295(1), 90-93. <https://doi.org/10.1002/asi.20317>
- Guerrero-Bote, V. P., & Moya-Anegón, F. (2012). A further step forward in measuring journals' scientific prestige: The SJR2 indicator. *Journal of Informetrics*, 6(4), 674-688. <https://doi.org/10.1007/s11192-012-0682-y>
- Kar, S., Maity, S., & Das, P. K. (2017). Does psychological capital help to increase job satisfaction and organizational commitment? A study on Indian IT professionals. *Journal of Psychosocial Research*, 12(2), 363-379. <https://doi.org/10.32381/JPR.2017.12.02.7>
- Lasda Bergman, E. M., & Holden, C. (2010). Book review: Systematic literature review in management and business fields. *Journal of Organizational Behavior*, 31(2), 282-288. <https://doi.org/10.1002/job.652>
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16(1), 57-72. <https://doi.org/10.5465/ame.2002.6640181>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., & Peterson, S. J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 41-67. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20034>

- Radhif Dimas Mahendra Baharudin & Nuri Herachwati. Modal psikologis: tinjauan literatur sistematis tentang pengembangan penelitian, implementasi, dan area yang menjanjikan untuk penyelidikan masa depan.
- Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45-50. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2003.11.007>
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate–employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 219-238. <https://doi.org/10.1002/job.507>
- 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. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324>
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). Psychological capital: Developing the human competitive edge. *Oxford University Press*. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195187526.001.0001>
- Meyers, M. C., & van Woerkom, M. (2017). Effects of daily practice of psychological capital on the job demands-resources model. *Journal of Organizational Behavior*, 38(7), 981-999. <https://doi.org/10.1002/job.2175>
- Nafei, W. A. (2015). Meta-analysis of the impact of psychological capital on quality of life and organisational citizenship behaviour in the workplace. *International Journal of Information Systems and Supply Chain Management*, 8(3), 1-12. <https://doi.org/10.4018/IJISSCM.2015070101>
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F., & Hirst, G. (2014). Psychological capital: A review and synthesis. *Journal of Organizational Behavior*, 35(S1), S120-S138. <https://doi.org/10.1002/job.1916>
- Phillips, J., Huisingh, D., & Smyth, R. (2015). Database coverage for waste, prevention, and management research. *Waste Management*, 38, 329-337. <https://doi.org/10.1016/j.wasman.2014.12.023>
- Rego, A., Marques, C., Leal, S., Sousa, F., & Pina e Cunha, M. (2012). Psychological capital and performance of Portuguese civil servants: Exploring neutralizers in the context of an appraisal system. *International Journal of Human Resource Management*, 23(19), 3972-3993. <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.677462>
- Thorpe, R., Holt, R., Macpherson, A., & Pittaway, L. (2006). Using knowledge within small and medium-sized firms: A systematic review of the evidence. *International Journal of Management Reviews*, 7(4), 257-281. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8608.2005.00415.x>
- Tranfield, D., Denyer, D., & Smart, P. (2003). Towards a methodology for developing evidence-informed management knowledge by means of systematic review. *British Journal of Management*, 14(3), 207-222. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.00375>
- Van Rooyen, C., Godlee, F., Evans, S., Black, N., & Smith, R. (2012). Effect of open peer review on quality of reviews and on reviewers' recommendations: A randomised trial. *BMJ*, 334, e4002. <https://doi.org/10.1007/s11135-011-9628-5>



- Weed, M. (2005). "Meta Interpretation": A solution to the problem of meta-aggregating interpretive qualitative research findings. *Forum: Qualitative Social Research*, 6(1), Art. 52. <https://doi.org/10.1186/1471-2288-5-26>
- Wernsing, T. (2014). Psychological capital: A test of measurement invariance across 12 national cultures. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(2), 179-190. <https://doi.org/10.1177/1548051813515924>
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774-800. <https://doi.org/10.1177/0149206307305562>
- Youssef-Morgan, C. M., & Luthans, F. (2015). Psychological capital and well-being. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*. 31(3), 180-188. <https://doi.org/10.1002/smi.2623>