

PENGARUH PSYCHOLOGICAL CAPITAL TERHADAP JOB PERFORMANCE TENAGA MEDIS PADA SALAH SATU RUMAH SAKIT SWASTA DI JAWA BARAT

Mikania Vita Larasati¹, Anissa Lestari Kadiyono², Yus Nugraha³

Universitas Padjadjaran, Bandung, Jawa Barat, Indonesia^{1,2,3}

Email: mikania21001@mail.unpad.ac.id¹, anissa.lestari@unpad.ac.id²,

yus.nugraha@unpad.ac.id³

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh psychological capital dengan job performance pada tenaga medis (perawat) pada Rumah Sakit X yang merupakan rumah sakit swasta kelas C di Jawa Barat. Temuan utama dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan antara psychological capital terhadap job performance dengan nilai Pvalue $0.989 < \alpha (0.05)$. Temuan lain dalam penelitian ini menunjukkan adanya perbedaan psychological capital pada perawat pada kelompok usia diatas 29 tahun, hal ini dapat dipengaruhi oleh pengalaman mereka dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Perawat rumah sakit X memiliki kepercayaan diri, membuat atribusi positif, pantang menyerah, dan mampu bertahan dan bangkit ketika terdapat kesulitan dalam pekerjaan. Perawat juga cukup mampu memenuhi standar kinerja yang ditetapkan secara umum dengan konsisten.

Kata Kunci: perawat, *psychological capital*, *job performance*

Abstract

The purpose of this research is to see the influence of psychological capital on job performance of medical personnel (nurses) at Hospital X which is a class C private hospital in West Java. The main finding in this research is that there is a significant relationship between psychological capital and job performance with a Pvalue of $0.989 < \alpha (0.05)$. Other findings in this study show that there are differences in psychological capital among nurses in the age group over 29 years, this can be influenced by their experience in facing work challenges. Hospital nurse X has self-confidence, makes positive attributions, never gives up, and is able to survive and rise when there are difficulties at work. Nurses are also quite capable of consistently meeting generally established performance standards.

Keywords: nurse, *psychological capital*, *job performance*

Pendahuluan

Menurut Keputusan Menteri Republik Indonesia No.983 Tahun 1992 salah satu industri yang turut serta bersaing dalam perebutan konsumen adalah industri pelayanan kesehatan terutama rumah sakit. Rumah sakit umum adalah rumah sakit yang memberikan pelayanan kesehatan yang bersifat dasar, spesialistik, dan pendidikan tenaga kerja dan pelatihan (Adi & Sjabadhyni, 2012).

Pasca pandemi Covid 19, seluruh rumah sakit tetap aktif melakukan pelayanan kepada masyarakat, saat ini pasien yang dihadapi lebih beragam tidak hanya menangani pasien dengan

gejala Covid 19 saja. Layanan BPJS yang didukung oleh pemerintah, kebutuhan masyarakat akan layanan kesehatan, juga kondisi pasca pandemi membuat rumah sakit tidak pernah sepi terutama pagi hari, ruang rawat inap juga hampir selalu terisi.

Memberikan layanan yang terbaik bagi pasien adalah tugas seluruh rumah sakit, kinerja yang tenaga kesehatan tunjukkan akan memberikan kesan yang penting bagi pasien, juga memberikan dampak pada kualitas kinerja dari rumah sakit. Disampaikan oleh Adi & Sjabadhyni, (2012) bahwa peran perawat sangatlah penting bagi kesembuhan pasien karena perawatlah yang melakukan penanganan langsung dan memiliki interaksi yang paling intens dengan pasien dan keluarga pasien. Di sisi lain pelayanan dan kinerja yang diberikan oleh perawat tidak bisa dilepaskan dari rumah sakit tempat ia bekerja. Setiap hal yang dilakukan perawat juga akan mempengaruhi kinerja dari rumah sakit tersebut.

Seiring dengan berkembangnya pelayanan medis dan kesehatan di Indonesia, menurut Percunda & Putri (2020), perlu adanya peningkatan kualitas pelayanan keperawatan yang diberikan oleh rumah sakit, sistem perawatan kesehatan dipengaruhi oleh profesional perawatan kesehatannya. Dalam lingkungan layanan kesehatan bagi masyarakat, *job performance* (JP) merupakan salah satu tantangan paling mendasar. Pasalnya, performance sebagai sebuah fenomena erat kaitannya dengan aspek efektivitas, kualitas dari satu sisi dan manajemen, dan pengembangan organisasi, khususnya untuk performance dokter dan perawat terkait erat dengan keselamatan pasien (Platis et al., 2015).

Kemajuan suatu rumah sakit bergantung kepada kinerja perawat dan seluruh staf dari rumah sakit, sebagaimana kinerja karyawan dalam suatu organisasi mencerminkan pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan nilai-nilai etika. Ini adalah kemampuan karyawan untuk mencapai harapan organisasi (Darvishmotevali & Ali, 2020).

Gagasan penting yang berasal dari perilaku psikologis organisasi adalah *psychological capital* (PsyCap) (Yang et al., 2020). Purwanto et al., (2021) & Yang et al., (2020) berpendapat bahwa individu yang dapat mengoptimalkan PsyCap mampu membantu diri mereka sendiri untuk meningkatkan kinerjanya, misalnya ketika mereka memiliki keyakinan sehingga mereka dapat mengambil kesempatan untuk menjadi sukses.

PsyCap telah terbukti memberikan nilai tambah untuk ukuran perilaku positif karyawan yang lebih mapan, seperti *organizational citizenship*, konstruksi perbedaan individu secara demografis, evaluasi diri, ciri kepribadian, serta kecocokan individu dan pekerjaan (Peterson et al., 2011).

Kinerja terkait erat dengan profitabilitas dan sangat penting untuk pertumbuhan dan kelangsungan organisasi, hubungan antara PsyCap dan performance telah ditemukan jauh lebih kuat dibandingkan dengan *hope*, *self-efficacy*, *optimisme*, dan *resilience* sebagai variabel terpisah (Imran & Shahnawaz, 2020).

Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh *psychological capital* dengan *job performance* pada tenaga medis (perawat) pada Rumah Sakit X yang merupakan rumah sakit swasta kelas C di Jawa Barat.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut (Creswell, 2012) dalam penelitian kuantitatif, para peneliti mengidentifikasi masalah penelitian berdasarkan tren di bidang tertentu atau menjelaskan mengapa sesuatu terjadi. Menggambarkan kecenderungan penting dari masalah yang diteliti dan dapat dijawab dengan baik oleh studi di mana peneliti berusaha untuk membangun kecenderungan keseluruhan tanggapan dari individu dan memperhatikan bagaimana kecenderungan ini dapat bervariasi diantara setiap individu, walaupun beberapa penelitian kuantitatif meneliti bagaimana variabel satu dapat

mempengaruhi variabel lainnya. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan *psychological capital* dan *job performance*.

Metode korelasional melibatkan pencarian hubungan antara variabel. Metode korelasional dicirikan oleh kuantifikasi karena besarnya variabel harus dipastikan (misalnya, usia, pendapatan, jumlah pengaturan privasi). Data dapat dikumpulkan melalui berbagai metode, seperti observasi, wawancara, survei online, kuesioner, atau pengukuran (MacKenzie, 2013).

Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga perawat Rumah Sakit X yang berjumlah 147 orang, yang terletak di Kabupaten Bogor, Kota Bekasi dan Kabupaten Karawang dengan partisipan penelitian adalah seluruh perawat di rumah sakit X. Rumah Sakit X dipilih karena merupakan salah satu rumah sakit swasta kelas C yang menjadi rujukan pemerintah, saat ini sangat aktif dalam mempertahankan dan berupaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan mereka.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah the PsyCap questionnaire (PCQ) yang dikembangkan oleh Luthans et al., (2007) dengan 24 item dari empat dimensi PsyCap, dan *Self- Questionnaire* (IWPQ) yang berisikan 18-item, sebuah kerangka konseptual untuk IWPQ didirikan atas dasar tinjauan sistematis kesehatan kerja, psikologi industri dan organisasi.

Hasil dan Pembahasan

Analisis data menggunakan aplikasi SPSS versi 23. Pengujian taraf signifikansi 0,05 atau 5%. Syarat yang perlu dipenuhi sebelum menggunakan uji regresi ialah uji normalitas, homogenitas, dan multikolinieritas untuk memenuhi asumsi dilaksanakannya uji regresi. Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah data dari setiap variable berdistribusi normal. Uji homogenitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah data sampel diperoleh dari populasi yang bervariasi homogen atau tidak. Uji homogenitas ini dilakukan dengan menggunakan uji One-Way Anova. Uji multikolinieritas bertujuan untuk membuktikan ada tidaknya hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel bebas lainnya.

Tabel 1. Data Demografi

Keterangan	Jumlah	Presentase (%)	<i>P (PsyCap)</i>	<i>P (JP)</i>	<i>P (POS)</i>
Status Kerja			0.826	0.605	0.74
Tetap	44	70.1			
Kontrak	104	29.9			
Usia			0.04	0.967	0.309
19-23	57	38.8			
24-28	54	36.7			
29-35	36	24.5			
Status Marital			0.709	0.733	0.853
Menikah					
Belum	93	63.3			
	54	36.7			

Merujuk pada tabel Data Demografi dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan rata-rata persepsi *Psychological Capital* pada kelompok karyawan berdasarkan usia. Kelompok karyawan dengan usia > 29 tahun memiliki kecenderungan *Psychological Capital* yang lebih positif dibandingkan kelompok usia karyawan lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa perawat dengan kelompok usia diatas 29 tahun cenderung lebih

memiliki kepercayaan diri untuk berhasil dalam pekerjaan, atribusi positif tentang kesuksesan pekerjaan, tekun serta pantang menyerah ketika dilanda masalah dan kesulitan dalam pekerjaan. Hal tersebut mungkin akan berkenaan dengan pengalaman pekerjaan yang sudah mereka alami. Sesuai dengan pendapat dari Worthington & Kasouf (2018) ketika seseorang menua dan mengumpulkan pengalaman hidup, mereka mengembangkan pemahaman yang lebih baik tentang pengetahuan, keterampilan, kekuatan dan kelemahan mereka sendiri. Mereka lebih memahami tekanan yang melekat dalam peluang karier tertentu dan menyadari seberapa besar stress yang mampu atau dapat mereka toleransi, dan mereka lebih mampu menanggulangi tekanan dalam pekerjaan dengan PsyCap.

Tabel 2. Statistik Deskriptif

Variabel	Mean	Std. Deviation	Min.	Max
<i>PsyCap</i>	101.57	3.38	94	108
<i>JP</i>	75.2	4.86	64	83

Berdasarkan tabel didapatkan kesimpulan rata-rata skor *Psychological Capital* sebesar 101.57, dengan standar deviasi 3.38. Rata-rata skor untuk *Job Performance* sebesar 75.2, dengan standar deviasi 4.86. Perawat rumah sakit X memiliki kepercayaan diri untuk mengambil dan melakukan upaya yang diperlukan untuk berhasil dalam pekerjaan, membuat atribusi positif, pantang menyerah, dan mampu bertahan dan bangkit ketika terdapat kesulitan dalam pekerjaan. Perawat juga cukup mampu memenuhi standar kinerja yang ditetapkan secara umum dengan konsisten, namun sulit untuk melebihi standar unggul yang ditetapkan oleh rumah sakit

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Psychological Capital terhadap Job Performance

Variabel	Estimasi	Pvalue	Keterangan
PsyCap-JP	0.989	0.001	H ₀ ditolak

Berdasarkan hasil analisis, didapatkan nilai Pvalue $0.989 < \alpha (0.05)$, yang artinya H₀ ditolak. Kesimpulan dari hasil uji jalur regresi *psychological capital* terhadap *job performance* pada penelitian ini adalah berpengaruh secara signifikan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nasurdin et al., (2018) dan Ali et al., (2022) PsyCap adalah unsur penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, bahwa hampir semua semua dimensi PsyCap memiliki efek positif pada kinerja.

Pembahasan

Temuan utama dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan yang kuat antara PsyCap dengan JP pada tenaga medis yang bertugas di Rumah Sakit X yang berlokasi di Jawa Barat, sejalan dengan temuan dari Widiyanto & Wilderom (2023) & Huang et al., (2021) bahwa PsyCap sangat terkait dengan dan juga merupakan salah satu predictor terkuat untuk JP dan juga *work engagement*.

Perawat Rumah Sakit X memiliki kepercayaan diri untuk mengambil dan melakukan upaya yang diperlukan untuk berhasil dalam pekerjaan, membuat atribusi positif tentang kesuksesan pekerjaan di saat ini dan masa yang akan datang, tekun serta pantang menyerah menuju cita-cita, dan ketika dilanda masalah dan kesulitan dalam pekerjaan, perawat mampu bertahan dan bangkit kembali untuk mencapai kesuksesan. Purwanto et al., (2021) berpendapat bahwa individu yang dapat mengoptimalkan PsyCap mampu membantu diri

mereka sendiri untuk meningkatkan kinerjanya, misalnya ketika mereka memiliki keyakinan sehingga mereka dapat mengambil kesempatan untuk menjadi sukses.

Perawat Rumah Sakit X cukup mampu memenuhi standar kinerja yang ditetapkan secara konsisten, namun sulit untuk melebihi standar unggul yang ditetapkan oleh rumah sakit. Mereka cukup mampu menyelesaikan tugas dan memberikan kontribusi pada rumah sakit. Winasih et al., (2015) keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja anggotanya. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan karyawan. Kinerja dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja pegawai yang tinggi akan mendukung produktivitas organisasi, sehingga sudah seharusnya pimpinan organisasi senantiasa memperhatikan peningkatan kinerja anggotanya demi kemajuan organisasi.

Setiap dimensi dari PsyCap dapat mendukung tingginya JP, sesuai pendapat dari Avey (2010) individu dengan tingkat PsyCap yang tinggi akan gigih dalam upaya mereka untuk bekerja dengan baik (*self-esteem*), selalu mencari jalan untuk mencapai pencapaian tujuan (*hope*), merespons secara optimal setelah kegagalan yang tidak dapat dihindari, sambil mengejar kinerja yang lebih baik (*resilience*) dan mempertahankan harapan positif akan kesuksesan yang meningkatkan upaya menuju hasil kinerja yang sukses (*optimism*).

PsyCap yang kuat membantu kinerja karena menciptakan lingkungan yang luar biasa dalam diri para pegawai, PsyCap yang kuat membantu kinerja karena memberikan struktur dan kontrol yang dibutuhkan tanpa harus bersandar pada birokrasi formal yang kaku dan dapat mekan tumbuhnya motivasi dan inovasi (Ayuningtyas et al., 2022). Yang et al., (2020) Menuliskan dengan tingkat PsyCap yang tinggi, pekerja kesehatan bisa menanggulangi beban psikologis. Ketika tuntutan pekerjaan meningkat dan kinerja dari sumber daya menurun, lingkungan medis semakin memburuk. Pada titik ini, penting untuk menyediakan lingkungan kerja yang aktif bagi perawat. Membangun lingkungan kerja yang mendukung dapat secara efektif meningkatkan kesehatan psikologis dan sikap kerja perawat, serta meningkatkan kinerja organisasi.

Kesimpulan

Penelitian ini menemukan hubungan yang kuat antara PsyCap dan kinerja pegawai (JP) pada tenaga medis di Rumah Sakit X, Jawa Barat bahwa PsyCap berkaitan erat dengan JP dan merupakan salah satu prediktor utama untuk JP dan keterlibatan kerja. Perawat Rumah Sakit X menunjukkan kepercayaan diri dalam menangani tugas-tugasnya, membuat atribusi positif terhadap kesuksesan masa depan, tekun dalam mencapai tujuan, dan memiliki ketahanan dalam menghadapi tantangan. Selain itu, perawat tersebut mampu memenuhi standar kinerja yang ditetapkan, meskipun kesulitan untuk mencapai standar unggul yang ditetapkan oleh rumah sakit. Faktor-faktor ini mendukung pandangan bahwa individu dengan PsyCap yang tinggi cenderung gigih dalam usaha mereka, selalu mencari cara untuk mencapai tujuan, merespons secara positif terhadap kegagalan, dan mempertahankan harapan positif akan kesuksesan, yang semuanya berkontribusi pada kinerja yang lebih baik. Keberhasilan organisasi juga sangat terkait dengan kualitas kinerja anggotanya, dan PsyCap yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, mendorong motivasi, inovasi, dan meningkatkan kesehatan psikologis serta sikap kerja perawat, yang pada gilirannya, meningkatkan kinerja organisasi.

BIBLIOGRAFI

- Adi, Y., & Sjabadhyni, B. (2012). *Hubungan Antara Psychological Capital Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Perawat Di Rumah Sakit X*.
- Ali, I., Khan, M. M., Shakeel, S., & Mujtaba, B. G. (2022). Impact of Psychological Capital on Performance of Public Hospital Nurses: the Mediated Role of Job Embeddedness. *Public Organization Review*, 22(1), 135–154. <https://doi.org/10.1007/s11115-021-00521-9>
- Avey, J. B. (2010). Two Field Studies Examining the Association between Positive Psychological Capital and Employee Performance. *American Psychologist*, Lmx, 1–34.
- Ayuningtyas, D. P., Handayani, R., & Heri, H. (2022). Mediasi Stress Kerja Pada Hubungan Psychological Capital dan Kinerja di UPT Puskesmas Tembilahan Kota. *Jurnal Komunitas Sains Manajemen*, 1(1), 189–199.
- Becker, K., Antuar, N., & Everett, C. (2011). Implementing an employee performance management system in a nonprofit organization. *Nonprofit Management and Leadership*, 21(3), 255–271. <https://doi.org/10.1002/nml.20024>
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task Performance and Contextual Performance: The Meaning for Personnel Selection Research. *Human Performance*, 10(2), 99–109. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_3
- Cortina, J. M., & Luchman, J. N. (2012). Personnel Selection and Employee Performance. *Handbook of Psychology, Second Edition*. <https://doi.org/10.1002/9781118133880.hop212007>
- Creswell, J. W. (2012). *Educational Research: Fourth Edition*. Pearson Education.
- Darvishmotevali, M., & Ali, F. (2020). Job insecurity, subjective well-being and job performance: The moderating role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 87(January), 102462. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102462>
- Dollwet, M., & Reichard, R. (2014). Assessing cross-cultural skills: Validation of a new measure of cross-cultural psychological capital. *International Journal of Human Resource Management*, 25(12), 1669–1696. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.845239>
- Huang, S. (Sam), Yu, Z., Shao, Y., Yu, M., & Li, Z. (2021). Relative effects of human capital, social capital and psychological capital on hotel employees' job performance. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 33(2), 490–512. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-07-2020-0650>
- Imran, M., & Shahnawaz, M. G. (2020). PsyCap and Performance: Wellbeing at Work as a Mediator. *Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation*, 16(2), 93–102. <https://doi.org/10.1177/2319510x20915999>
- 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., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Li, W. (2005). The Psychological Capital of Chinese Workers : Exploring the Relationship with Performance Fred Luthans , Bruce J . Avolio , Fred O . Walumbwa. *Management and Organization Review*, 1(2), 249–271. <http://www.blackwell-synergy.com/doi/abs/10.1111/j.1740-8784.2005.00011.x>
- 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>
- MacKenzie, I. S. (2013). Scientific Foundations. *Human-Computer Interaction*, 121–156. <https://doi.org/10.1016/b978-0-12-405865-1.00004-2>
- Nasurdin, A. M., Ling, T. C., & Khan, S. N. (2018). the Role of Psychological Capital on Nursing Performance in the Context of Medical Tourism in Malaysia. *International Journal of Business and Society*, 19(3), 748–761.
- Ngo, T. T. (2021). Impact of Psychological Capital on Job Performance and Job Satisfaction: A Case Study in Vietnam. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(5), 495–503. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no5.0495>
- Percunda, A. D., & Putri, N. K. (2020). Hospital nurses' psychological capital and work engagement – are they really related? The case of an Indonesian hospital. *Journal of Health and Translational Medicine*, 23(Suppl 1), 52–59.
- Peterson, S. J., Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Zhang, Z. (2011). Psychological capital and employee performance: A latent growth modeling approach. *Personnel Psychology*, 64(2), 427–450. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01215.x>
- Platis, C., Reklitis, P., & Zimeras, S. (2015). Relation between Job Satisfaction and Job Performance in Healthcare Services. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 175, 480–487. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.1226>
- Purwanto, A., Asbari, M., Hartuti, Setiana, Y. N., & Fahmi, K. (2021). Effect of Psychological Capital and Authentic Leadership on Innovation Work Behavior. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 02(01), 1–13. <https://ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/4>
- Sackett, P. R. (2002). The structure of counterproductive work behaviors: Dimensionality and relationships with facets of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1–2), 5–11. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00189>
- Saithong, S., & Ussahawanitchakit, P. (2016). Psychological Capital and Job Performance: An Empirical Research of Certified Public Accountants (CPAs) in Thailand. *The Business and Management Review*, 7(5), 499–506.
- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2000). Perspectives on Models of Job Performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 216–226. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00151>
- Widianto, S., & Wilderom, C. P. M. (2023). Followers' PsyCap and Job Performance: A Longitudinal COR Approach to Transformational Leadership as a Key Resource. *SAGE Open*, 13(3), 1–18. <https://doi.org/10.1177/21582440231201702>
- Winasih, R., Nursalam, & Dian, N. (2015). Budaya Organisasi Dan Quality Of Nursing Work Life Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Perawat Di Rsud Dr. Soetomo Surabaya. *Jurnal Ners*, 10(2), 332.
- Worthington, S. L. S., & Kasouf, C. J. (2018). The paradox of resource availability and the perception of resource adequacy: the roles of psychological capital, perceived stress and age in the innovation process. *Small Enterprise Research*, 25(3), 276–289. <https://doi.org/10.1080/13215906.2018.1522272>
- Yang, S., Huang, H., Qiu, T., Tian, F., Gu, Z., Gao, X., & Wu, H. (2020). Psychological Capital Mediates the Association Between Perceived Organizational Support and Work Engagement Among Chinese Doctors. *Frontiers in Public Health*, 8(May), 1–8. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.00149>

Copyright holder:

Mikania Vita Larasati, Anissa Lestari Kadiyono, dan Yus Nugraha (2024)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

