

Pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Turnover Intention* pada Pegawai PT. X

Alyasina Hermawan, Dewi Sartika*, Rizka Hadian Permana

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history :

Received : 7/5/2024
Revised : 27/6/2024
Published : 16/7/2024



Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

Volume : 4
No. : 1
Halaman : 17-24
Terbitan : Juli 2024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat seberapa erat pengaruh *psychological capital* terhadap *turnover intention* pada pegawai PT. X. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner serta analisis data regresi berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai di PT. X. Teknik sampling yang digunakan yaitu teknik *random sampling* dan didapatkan sampel sebanyak 334 orang. Alat ukur yang digunakan adalah alat ukur *Psychological Capital Questionnaire (PCQ)* yang dikembangkan oleh Luthans (2007) dan telah diterjemahkan oleh Hafilda (2021). Sementara alat ukur *turnover intention* menggunakan *three-item turnover intent questionnaire* yang dikembangkan oleh Mobley et al. (1978) yang telah diadaptasi oleh Abid & Butt (2017) dan diterjemahkan oleh Farhan (2022). Hasil penelitian menunjukkan bahwa 55,99% pegawai PT. X memiliki *psychological capital* yang tinggi dan 70,66% pegawai PT. X memiliki *turnover intention* yang rendah. Secara simultan, *psychological capital* berpengaruh terhadap *turnover intention* sebesar 6.30%. Sedangkan secara parsial terdapat dua dimensi *psychological capital* yaitu *hope* dan *resiliency* yang berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Sementara dua dimensi lainnya yaitu *self-efficacy* dan *optimism* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci : Modal Psikologis, Niat Beralih Kerja, Pegawai PT. X.

ABSTRACT

This research aims to see how closely psychological capital influences turnover intention among PT employees. X. The method used in this research is a quantitative method with data collection through questionnaires and multiple regression data analysis. The population in this study were employees at PT. X. The sampling technique used was random sampling technique and a sample of 334 people was obtained. The measuring instrument used is the Psychological Capital Questionnaire (PCQ) measuring instrument developed by Luthans (2007) and translated by Hafilda (2021). Meanwhile, the turnover intention measuring tool uses the three-item turnover intent questionnaire developed by Mobley et al. (1978) which has been adapted by Abid & Butt (2017) and translated by Farhan (2022). The research results show that 55.99% of PT. X has high psychological capital and 70.66% of PT employees. X has low turnover intention. Simultaneously, psychological capital influences turnover intention by 6.30%. Meanwhile, partially there are two dimensions of psychological capital, namely hope and resilience, which have a significant effect on turnover intention. Meanwhile, the other two dimensions, namely self-efficacy and optimism, do not significantly influence turnover intention.

Keywords : Psychological Capital, Turnover Intention, PT. X Employees.

Copyright© 2024 The Author(s).

A. Pendahuluan

Perusahaan yang mampu bertahan dalam persaingan adalah perusahaan yang dapat menyesuaikan diri pada perubahan-perubahan yang terjadi dalam dunia bisnis [1]. Kualitas suatu perusahaan bergantung pada sumber daya manusia berkualitas yang dapat mengelola sumber daya lain di perusahaan secara optimal. Akan tetapi seiring adanya kompetisi bisnis memunculkan tuntutan-tuntutan pada perusahaan sehingga ada ketidaksesuaian berupa kesenjangan antara apa yang karyawan inginkan dengan apa yang perusahaan harapkan. Adanya tuntutan-tuntutan tersebut seringkali menjadi pemicu adanya konflik yang terjadi antara karyawan dan perusahaan sehingga berujung pada keinginan karyawan untuk melakukan *turnover* yang mengakibatkan kerugian bagi perusahaan [2].

Salah satu cara untuk memprediksi *turnover* karyawan yang dilakukan secara sukarela adalah dengan mengukur *turnover intention* mereka [3], [4]. *Turnover intention* dianggap sebagai prediktor utama terjadinya *turnover*, sehingga aspek yang dapat mempengaruhi *turnover intention* akan mempengaruhi *turnover* [5]. pengukuran terhadap *turnover intention* karyawan dinilai lebih penting daripada pengukuran terhadap perilaku *turnover* sebenarnya [6].

Turnover intention merupakan niat atau kecenderungan karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaannya secara sukarela atau berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain sesuai dengan pilihannya sendiri yang dianggapnya sesuai dengan dirinya [7]. Kecenderungan meningkatnya *turnover* karyawan mengindikasikan bahwa ada faktor yang menyebabkan, seperti faktor pekerjaan maupun kondisi psikologis tiap individu. Faktor tersebut dapat terjadi ketika adanya ketidaksesuaian karyawan dengan tuntutan kerja di perusahaan. Tuntutan kerja dapat mencakup aspek fisik, psikis, sosial dan organisasi dari pekerjaan itu sendiri yang membutuhkan usaha (fisik) dan keterampilan. Adapun tuntutan emosional merupakan kondisi emosi yang dirasakan dan harus dihadapi ketika individu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaannya [2].

Faktor modal psikologis atau *psychological capital* dapat mengurangi terjadinya *turnover intention* di beberapa penelitian. *Psychological capital* dieksplorasi dalam banyak penelitian terkait dengan *turnover intention* dan terbukti positif [8]. Karyawan dengan *psychological capital* yang tinggi cenderung memiliki *turnover intention* yang rendah [9]. Hal ini dikarenakan sumber daya pribadi yang membantu karyawan tersebut tumbuh di tempat kerja. Karyawan yang memiliki *self-efficacy*, *hope*, *resilience*, dan *optimism* yang tinggi dapat mengatasi kesulitan di tempat kerja atau menghadapi situasi yang menantang tanpa meninggalkan organisasinya [10],[11].

Orang-orang yang puas dengan pekerjaan dan tempat kerja mereka lebih kecil kemungkinannya untuk berhenti, yang menunjukkan efek positif *psychological capital* terhadap *turnover intentions* [12]. *Psychological capital* telah muncul sebagai konsep penting dan diakui secara luas sebagai cara untuk merangkul, mengelola, dan mengembangkan sumber daya manusia dalam organisasi [13]. Individu yang memiliki *psychological capital* tinggi dapat melihat lingkungan kerjanya dengan baik dan elemen positif mampu membuat individu merasakan kesejahteraan dalam organisasi, sehingga hal tersebut dapat mengurangi *turnover intention* pada perusahaan.

PT. X merupakan perusahaan jasa angkutan dan transportasi. Per-31 Desember 2020, PT. X sebagai induk perusahaan memiliki jumlah karyawan sebanyak 27.661 orang, berkurang 649 orang atau 2,29%. Pada tahun 2020 jumlah karyawan masuk sebanyak 5 orang dan karyawan keluar sebanyak 662 orang. Hal tersebut menunjukkan bahwa jumlah karyawan keluar lebih besar dibandingkan dengan jumlah karyawan yang masuk atau 2,4% *turnover rate*.

Karyawan yang mengundurkan karena adanya ketidaksesuaian dengan tuntutan kerja di perusahaan dan kebanyakan mendapat benefit serta posisi yang lebih baik di tempat kerja yang baru. Tingginya tingkat *turnover* pada PT. X ini menjadi masalah bagi perusahaan karena harus melakukan rekrutmen dan *training* yang tentunya membutuhkan biaya dan hal tersebut dapat mengakibatkan kurangnya produktivitas pada perusahaan, maka keberadaan karyawan sangatlah penting bagi suatu perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana *psychological capital* pada pegawai PT. X?
2. Bagaimana *turnover intention* pada pegawai PT. X?
3. Seberapa erat pengaruh *psychological capital* terhadap *turnover intention* pada pegawai PT. X?

B. Metode Penelitian

Peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan desain penelitian kausalitas. Penelitian kausalitas merupakan pengaruh perubahan variasi nilai dalam suatu variabel terhadap perubahan variasi nilai variabel lain. Dalam penelitian kausalitas, variabel independen sebagai variabel sebab dan variabel dependen sebagai akibat. Dalam penelitian ini ingin mencari hubungan kausalitas antara pengaruh *psychological capital* terhadap *turnover intention* pada pegawai PT. X. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah pegawai PT. X yang berjumlah 1.932 pegawai.

Dengan teknik pengambilan sampel yaitu teknik *probability sampling*. *Probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel dan diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 334 pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknis analisis regresi berganda.

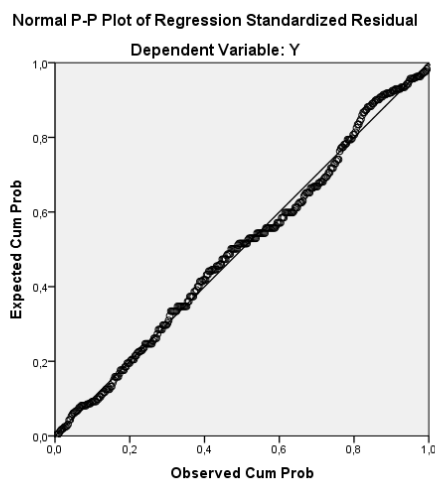
Variabel (X) dalam penelitian ini adalah *psychological capital*. Definisi *psychological capital* menurut Luthans et al (2007) [14] *psychological capital* adalah suatu bagian dari psikologis positif yang dimiliki oleh setiap individu yang berguna untuk membantu individu tersebut untuk dapat berkembang. Terdapat empat dimensi *psychological capital* yaitu *self-efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resiliency*. Alat ukur yang digunakan adalah digunakan adalah *psychological capital questionnaire* (PCQ) dari Luthans et al. (2007) [14] dan telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Hafilda et al (2021) [15].

Variabel (Y) dalam penelitian ini adalah *turnover intention*. Definisi *turnover intention* menurut Mobley (1978) [7] *turnover intention* adalah kemungkinan seorang karyawan akan meninggalkan organisasi. Terdapat tiga dimensi dalam *turnover intention* yaitu memikirkan untuk keluar (*thinking of quitting*), pencarian alternatif pekerjaan (*intention to search for alternatives*), dan niat untuk keluar (*intention to quit*). Alat ukur yang digunakan adalah *three-item turnover intent questionnaire* dari Abid & Butt (2017) [16] berdasarkan teori dari (Mobley dan Holingsworth, 1978) [17] dan telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Farhan et al (2022) [18].

C. Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk Untuk mengetahui apakah sisaan atau residual berdistribusi normal atau tidak, dapat melakukan analisis plot dan uji normalitas. Berikut adalah hasil plot normalitas:



Gambar 1. Plot Normalitas

Berdasarkan plot normalitas yang menunjukkan titik-titik berada pada garis lurus, dapat diasumsikan bahwa sisaan atau residual dari data tersebut berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Pemeriksaan asumsi multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF. Apabila nilai VIF >10 maka terdapat kolinearitas diantara dua variabel bebas (multikolinearitas). Berikut merupakan tabel untuk melihat nilai VIF:

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	6.046	1.364			4.432	.000		
x1	.058	.064	.062	.907	.365		.614	1.629
x2	.107	.053	.133	2.011	.045		.652	1.534
x3	-.032	.064	-.032	-.496	.620		.675	1.481
x4	.140	.063	.140	2.207	.028		.708	1.413

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan table 4.10 terlihat bahwa nilai VIF dari variabel bebas X1 adalah 1.629, X2 adalah 1.534, X3 adalah 1.481, dan X4 adalah 1.413 yang berarti nilai VIF <10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data bebas dari gejala multikolinearitas.

Gambaran Psychological Capital (X) Pegawai PT. X

Berikut adalah penelitian mengenai pengaruh *psychological capital* terhadap turnover intention pada pegawai PT. X, yang diuji menggunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil pengujian dijelaskan pada tabel 1.

Tabel 2. Gambaran *Psychological Capital* (X) pada Pegawai PT. X

Kategori	Frekuensi	Persentase
Psychological Capital Rendah	143	43.20%
Psychological Capital Tinggi	191	57.70%
Total	334	100.00%

Mayoritas pegawai PT. X memiliki *psychological capital* pada kategori tinggi, yaitu sebanyak 191 pegawai (57,70%). Sesuai dengan definisi *psychological capital* dari Luthans et al (2007) [14]. *Psychological capital* yang dirasakan oleh pegawai perempuan PT. X dapat dinyatakan tinggi berdasarkan data yang telah diperoleh. Sesuai dengan penelitian dari Erwin Rivaldi dan Jimmy Sadeli (2020) [8], hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pegawai BUMN memiliki *psychological* yang tinggi.

Dengan nilai *psychological capital* yang tinggi menunjukkan bahwa pegawai PT. X telah memiliki kondisi mental yang positif dan dapat berkembang. Sehingga pekerjaannya sebagai pegawai di PT.X akan lebih memiliki keyakinan diri yang tinggi untuk mengatasi tantangan tugas yang diberikan, memiliki pandangan optimis terhadap hal-hal yang sedang terjadi saat ini dan yang akan datang, memiliki motivasi tinggi untuk mencapai kesuksesan dan memiliki kemampuan untuk pulih dari kesulitan atau masalah yang dihadapi. Pegawai yang memiliki *psychological capital* yang tinggi menganggap hal-hal positif dalam setiap pekerjaannya. Sekalipun hal-hal yang terjadi tidak sesuai harapan mereka, harapan dan optimisme membuat mereka tetap terikat dengan organisasi.

Gambaran *Turnover Intention* (X) Pegawai PT. X

Tabel 3. Gambaran *Turnover Intention* (Y) pada Pegawai PT. X

Kategori	Frekuensi	Persentase
Turnover Intention Rendah	236	70.66%
Turnover Intention Tinggi	98	29.34%
Total	334	100,00%

Mayoritas pegawai PT. X memiliki *turnover intention* pada kategori rendah, yaitu sebanyak 236 pegawai PT. X (70,66%). Sesuai dengan teori dari Mobley (1978) [17], hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas pegawai PT. X tidak berpikir untuk keluar dari perusahaan, tidak berusaha mencari pekerjaan di perusahaan lain, dan tidak memiliki niat untuk keluar dari perusahaan. Sesuai dengan penelitian dari Erwin Rivaldi dan Jimmy Sadeli (2020) [8], hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai BUMN memiliki *turnover intention* yang rendah. Pegawai BUMN umumnya sudah memiliki kelebihan dalam pekerjaannya itu sendiri seperti gaji, tunjangan, jenjang karir, maupun jaminan hari tua sudah terjamin.

Pengaruh *Psychological Capital* (X) terhadap *Turnver Intention* pada Pegawai PT. X

Tabel 4. Pengaruh Simultan *Psychological Capital* (X) terhadap *Turnover Intention* (Y) pada Pegawai PT. X

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.251 ^a	.063	.052	1.99193

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2023.

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa diperoleh p-value sebesar <.001 yang menunjukkan bahwa pada taraf nyata 5% terdapat pengaruh signifikan secara simultan *psychological capital* terhadap *turnover intention*. Artinya semua dimensi *psychological capital* secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat *turnover intention* rendah yang dimiliki oleh pegawai PT. X merupakan hasil dari penghayatan atas tingkat *psychological capital* yang tinggi.

Temuan ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Çelik (2018) [19] dan Arora, dkk (2020) [20] yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan *psychological capital* terhadap *turnover intention*. Sehingga ketika *psychological capital* pegawai tinggi maka semakin sedikit pegawai untuk melakukan *turnover intention*. Sementara nilai koefisien determinasi yang didapat dari hasil perhitungan adalah sebesar 0.063%. Artinya adalah bahwa *psychological capital* dipengaruhi oleh *turnover intention* sebesar 6.30%. Sedangkan sisanya, sebesar 93.70% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

Dengan demikian *psychological capital* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada pegawai PT. X. Hal ini menunjukkan bahwa *turnover intention* rendah yang dimiliki oleh pegawai PT. X dikarenakan pegawai telah memiliki kondisi mental yang positif dan dapat berkembang. Ketika pegawai PT. X mampu menciptakan jalur-jalur alternatif untuk mencapai tujuan yang diinginkan ketika jalur asalnya tertutup atau mendapat halangan dan mampu bangkit kembali setelah menghadapi keterpurukan dan permasalahan, maka akan menganggap hal-hal positif dalam organisasinya.

Anggapan positif tersebut yang mencegah pegawai untuk *turnover intention* dan kecenderungan untuk mencari pekerjaan baru. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Karatepe dan Karadas (2014) [10] yang menyebutkan bahwa karyawan yang memiliki *self-efficacy*, *hope*, *resilience*, dan *optimism* yang tinggi dapat mengatasi kesulitan di tempat kerja atau menghadapi situasi yang menantang tanpa meninggalkan organisasinya.

Tabel 5. Pengaruh Parsial *Psychological Capital* (X) terhadap *Turnover Intention* (Y) pada Pegawai PT. X

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	6.046	1.364		4.432	.000
	x1	.058	.064	.062	.907	.365
	x2	.107	.053	.133	2.011	.045
	x3	-.032	.064	-.032	-.496	.620
	x4	.140	.063	.140	2.207	.028

Pengujian dimensi *psychological capital* secara parsial menghasilkan dua dimensi yang signifikan dan negatif berpengaruh terhadap *turnover intention*. Dimana dua dimensi tersebut adalah *hope* dan *resiliency*. Hal ini menunjukkan bahwa ketika pegawai memiliki ketekunan dalam mencapai tujuan, mengarahkan jalan kepada keberhasilan, dan memiliki harapan dalam mencapai tujuan akan sedikit kemungkinan untuk melakukan *turnover intention*. Adapun ketika pegawai dilanda masalah dan kesulitan pegawai memilih untuk bertahan dan berjuang kembali bahkan melebihi kemampuan semula untuk mencapai kesuksesan akan sedikit kemungkinan untuk melakukan *turnover intention*.

Sedangkan pada dua dimensi lainnya, yaitu *self-efficacy* dan *optimism* tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa ketika pegawai memiliki kepercayaan diri untuk mengambil dan menempatkan upaya yang diperlukan untuk berhasil dalam tugas yang menantang dan membuat atribusi positif tentang keberhasilan pada saat sekarang dan di masa depan maka tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pada pegawai PT. X.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian yaitu, secara umum diperoleh bahwa *psychological capital* pegawai PT. X berada pada kategori tinggi. Hal ini berarti mayoritas pegawai sudah memiliki modal psikologis positif yang dapat membawa pegawai untuk berkembang yang berorientasi pada keberhasilan dan kesuksesan. Secara umum diperoleh bahwa *turnover intention* pegawai PT. X berada pada kategori rendah. Hal ini berarti mayoritas pegawai ketika pegawai sudah memiliki modal psikologis positif, sehingga pegawai tidak melakukan *turnover intention*.

Secara simultan, terdapat pengaruh *psychological capital* terhadap *turnover intention* pada pegawai PT. X sebesar 6.30%. Secara simultan terdapat pengaruh negatif signifikan *psychological capital* terhadap *turnover intention* pada pegawai PT. X. Namun apabila secara parsial, dua dimensi *psychological capital* yaitu *self-efficacy* dan *optimism* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Sementara dua dimensi lain yaitu *hope* dan *resiliency* berpengaruh terhadap *turnover intention*. Secara parsial, terdapat pengaruh signifikan dimensi *hope* dan *resiliency* terhadap *turnover intention*. Sementara dimensi *self-efficacy* dan *optimism* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Daftar Pustaka

- [1] C. V. Pitoy, "Analisis Strategi Bersaing Dalam Persaingan Usaha Bisnis Document Solution (Studi Kasus Pada PT. Astragraphia, Tbk Manado)," *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, vol. 16, no. 3, pp. 302–312, 2016.
- [2] M. N. K. Gumilang and A. Baidun, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Intensi Turnover," *Journal Of Psychology*, vol. 19, no. 2, pp. 265–281, 2014.

- [3] M. E. M. Barak, A. Levin, J. A. Nissly, and C. J. Lane, "Why Do They Leave? Modeling Child Welfare Workers' Turnover Intentions," *Child Youth Serv Rev*, vol. 28, no. 5, pp. 548–577, 2006.
- [4] S. L. Boyar, C. P. Maertz Jr, A. W. Pearson, and S. Keough, "Work-Family Conflict: A Model Of Linkages Between Work And Family Domain Variables And Turnover Intentions," *Journal of managerial Issues*, vol. 1, no. 1, pp. 175–190, 2003.
- [5] W. H. Mobley, *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya (Terjemahan)*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo, 2011.
- [6] N. N. Marhamah, A. H. D. Seno, and H. S. Nugraha, "Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Intention (Studi pada Karyawan Bagian Sewing PT. Sandang Asia Maju Abadi)," *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, vol. 11, no. 3, pp. 551–557, 2022.
- [7] Mobley, H. William, S. O. Horner, and A. T. Hollingsworth, "Evaluasi Prekursor Perputaran Pegawai Rumah Sakit," *Jurnal Psikologi Terapan*, vol. 63, no. 4, pp. 408–414, 1978.
- [8] E. Rivaldi and J. Sadeli, "Investigating The Effects Of Psychological Capital On Turnover Intention," *KnE Social Sciences*, vol. 1, no. 2, pp. 903–916, 2020.
- [9] K. TaeGoo, O. M. Karatepe, L. GyeHee, L. SeungJae, H. KyungSuk, and X.-J. Cui, "Does Hotel Employees' Quality Of Work Life Mediate The Effect Of Psychological Capital On Job Outcomes?," *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, vol. 29, no. 6, pp. 1638–1657, 2017.
- [10] O. M. Karatepe and G. Karadas, "The Effect Of Psychological Capital On Conflicts In The Work–Family Interface, Turnover And Absence Intentions," *Int J Hosp Manag*, vol. 43, no. 1, pp. 132–143, 2014.
- [11] A. F. Ramadhani and A. Mubarak, "Studi Kontribusi Perceived Organizational Support terhadap Employee Well-Being," *Jurnal Riset Psikologi*, pp. 125–130, Dec. 2023, doi: 10.29313/jrp.v3i2.2766.
- [12] J. B. Avey, F. Luthans, and C. M. Youssef, "The Additive Value Of Positive Psychological Capital In Predicting Work Attitudes And Behaviors," *J Manage*, vol. 36, no. 2, pp. 430–452, 2010.
- [13] M. Larson and F. Luthans, "Potential Added Value Of Psychological Capital In Predicting Work Attitudes," *J Leadersh Organ Stud*, vol. 13, no. 2, pp. 75–92, 2006.
- [14] F. Luthans, C. M. Youssef, and B. J. Avolio, "Psychological Capital: Investing And Developing Positive Organizational Behavior," *Positive organizational behavior*, vol. 1, no. 2, pp. 9–24, 2007.
- [15] H. P. Iskandar and M. I. Hatta, "Pengaruh Psychological Capital terhadap Employee Engagement dengan Quality of Worklife sebagai Mediator," in *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 2022, pp. 408–416.
- [16] G. Abid and T. Butt, "Expressed Turnover Intention: Alternate Method For Knowing Turnover Intention And Eradicating Common Method Bias," *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, vol. 78, no. 2, pp. 18–26, 2017.
- [17] W. H. Mobley, S. O. Horner, and A. T. Hollingsworth, "An Evaluation of Precursors Of Hospital Employee Turnover," *Journal of Applied psychology*, vol. 63, no. 4, pp. 408–416, 1978.
- [18] M. Farhan, "The Effect of Working Capital Turnover on Profitability of Plantation Companies Listed on the Indonesia Stock Exchange 2017-2020 Period," *Economic and Business Management International Journal (EABMIJ)*, vol. 4, no. 01, pp. 71–76, 2022.

- [19] M. Çelik, “The Effect Of Psychological Capital Level Of Employees On Workplace Stress And Employee Turnover Intention,” *Innovar*, vol. 28, no. 68, pp. 67–75, 2018.
- [20] N. Arora and N. Dhiman, “Influence Of Psychological Capital On Turnover Intentions: Empirical Evidence From Indian Paramedics,” *International Journal of Work Innovation*, vol. 2, no. 4, pp. 247–256, 2020.