

PERAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIATOR HUBUNGAN ANTARA PSIKOLOGI CAPITAL DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP PERFORMA KERJA PEGAWAI RS PKU MUHAMMADIYAH KARTASURA

¹Ridwan Pamungkas, ²Bambang Mursito, ³Supawi Pawenang

¹²³Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Batik Surakarta

[1kakiwan45@gmail.com](mailto:kakiwan45@gmail.com), [2bambangmursito1959@gmail.com](mailto:bambangmursito1959@gmail.com),

[3pawenangsupawi@gmail.com](mailto:pawenangsupawi@gmail.com)

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of psychological capital, organizational support, and job satisfaction on employee job performance and the role of job satisfaction as a mediator of the relationship between psychological capital and support for employee job performance at PKU Muhammadiyah Kartasura Hospital. A quantitative research design is used in this research methodology. The population of employees who work at PKU Muhammadiyah Kartasura Hospital totals 65 employees. A census with a sample size of 65 respondents served as the sampling method for this investigation. Data collection using a questionnaire. Data analysis techniques using SmartPLS 3.0 software. The results proved that psychological capital, organizational support, and job satisfaction positively and significantly affected employee performance. As well as psychological capital and organizational support have a positive and significant effect on employee job performance at PKU Muhammadiyah Kartasura Hospital. This proves that the combination of psychologically solid capital and good organizational support can create a work environment conducive to employee job satisfaction and, in turn, improve overall work performance.

Keywords: Psychological capital, Organizational support, Job satisfaction, Job performance

ABSTRAK

Riset ini memiliki tujuan mengetahui pengaruh psikologi *capital*, dukungan organisasi, kepuasan kerja terhadap performa kerja pegawai serta kepuasan kerja sebagai mediator hubungan antara psikologi *capital* dan dukungan terhadap performa kerja pegawai Rumah sakit PKU Muhammadiyah Kartasura. Riset memanfaatkan metode desain penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini mencakup 65 pegawai yang bekerja di Rumah sakit PKU Muhammadiyah Kartasura. Penelitian menggunakan teknik sampling sensus berjumlah 65 responden. Metode pengumpulan data dengan observasi, wawancara, kuesioner, dokumentasi dan studi pustaka. Teknik analisis data menggunakan software SmartPLS 3.0. Hasil riset memaparkan bahwa psikologi *capital*, dukungan organisasi dan kepuasan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Serta psikologi *capital* dan dukungan organisasi berdampak positif dan signifikan terhadap performa kerja pegawai Rumah sakit PKU Muhammadiyah Kartasura. Hal ini membuktikan bahwa kombinasi antara psikologi *capital* yang kuat dan dukungan organisasi yang tepat dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi kepuasan kerja pegawai dan pada gilirannya meningkatkan performa kerja pegawai secara keseluruhan.

Kata kunci: Psikologi *capital*, Dukungan organisasi, Kepuasan kerja, Performa kerja

PENDAHULUAN

Persaingan dunia industri dan organisasi semakin intensif. Salah satu industri atau sektor yang terlibat dalam dinamika ini adalah Rumah Sakit. Untuk mencapai tujuan organisasional, terutama dalam konteks Rumah Sakit diperlukan manajemen sumber daya efisien, baik sumber daya material ataupun sumber daya manusia. Pegawai menjadi aspek utama yang berkontribusi dalam peningkatan produktivitas guna mendukung kemajuan organisasi (Efendi, 2021; Popa *et al.*, 2022). Pegawai berkualitas memberikan dorongan penting dalam meraih target organisasi. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia wajib diamati, dikelola, serta ditingkatkan secara berkesinambungan untuk menjangkau sasaran jangka pendek dan jangka panjang. (Ekawaty *et al.*, 2023).

Pegawai sering kali dianggap sebagai mesin yang menggerakkan kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan. Semakin unggul performa kerja pegawainya, kinerja

organisasi juga akan meningkat sehingga mempermudah pencapaian tujuan organisasi (Daswati *et al.*, 2022). Campbell *et al.*, (1993) menyatakan bahwa performa kerja merupakan perilaku individu yang dapat diamati dan memberikan nilai bagi organisasi. Performa kerja juga dapat dipahami sebagai perilaku yang berhubungan dengan prestasi dan komponen *evaluative*, yaitu sejauh mana seorang pegawai memenuhi harapan kerja organisasi secara umum sehingga dapat berkontribusi pada tercapainya tujuan organisasi itu sendiri (Ahmad Afzali *et al.*, 2014; Motowidlo *et al.*, 1997). Maka dari itu, performa kerja pegawai menjadi perhatian dan agenda penting bagi organisasi. Selain menjadi agenda utama organisasi, performa kerja pegawai juga menjadi perhatian peneliti. Penting memahami berbagai factor yang mempengaruhi performa kerja pegawai agar dapat mengatasi kesenjangan di lapangan. Olsen, Bjaalid, & Mikkelsen (2017) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa performa kerja pegawai di tempat kerja cenderung ditentukan oleh faktor pribadi dan lingkungan sekitar (Tüzün *et al.*, 2018).

Sementara Sheldon & King (2001) yang merupakan Psikolog Amerika menyebutkan bahwa kondisi psikologi positif pegawai secara pribadi merupakan prediktor terbaik dalam diri pegawai untuk mengetahui usaha apa yang akan berhasil, benar dan apa yang harus diperbaiki. Salah satu faktor dalam diri yang merupakan psikologi positif dan dapat meningkatkan performa kerja adalah *psychological capital*, selanjutnya disebut Psycap. Psycap sendiri telah diidentifikasi secara konseptual oleh Luthans dan koleganya sebagai kondisi perkembangan psikologi positif individu dengan ciri diantaranya adalah mempunyai kepercayaan diri (*self-efficacy*), optimisme, harapan untuk berhasil, mampu bertahan serta bangkit kembali ketika dirundung masalah dan kesulitan (Ali *et al.*, 2022; Alias *et al.*, 2020; Biricik, 2020; Choi *et al.*, 2020).

Selain faktor pribadi, organisasi juga perlu mempertimbangkan faktor lingkungan kerja untuk menjamin kesejahteraan pegawai yang akhirnya dapat meningkatkan performa kerjanya (Agustiningrum, 2016; Javadian & Hosseini, 2020; Kurniawan *et al.*, 2022; Marbun & Jufrizen, 2022). Lingkungan kerja perlu ditinjau karena faktanya tidak sedikit bullying dan pelecehan terjadi di lingkungan kerja. Selain itu alasan kemanusiaan dan undang-undang, bullying maupun pelecehan merupakan faktor negatif di lingkungan kerja yang berdampak pada kesehatan, kesejahteraan, kepuasan kerja hingga performa kerja pegawai yang tentu akhirnya akan mempengaruhi organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu, organisasi patut mempertimbangkan faktor dukungan organisasi karena memiliki efek perlindungan dari faktor negatif di lingkungan kerja bagi pegawainya (Sigursteinsdottir & Karlsdottir, 2022; Zhang *et al.*, 2021). Dukungan organisasi mengacu pada keberlangsungan organisasi itu sendiri. Secara umum, dukungan organisasi mengacu pada sumber daya psikologis maupun material yang diberikan kepada individu di lingkungan organisasinya dalam bentuk hubungan sosial yang memiliki efek positif pada performa kerja pegawai (Agustiningrum, 2016; Jolly *et al.*, 2021; Kurniawan *et al.*, 2022; Marbun & Jufrizen, 2022).

Meski dukungan organisasi dan Psycap dapat langsung berpengaruh pada performa kerja pegawai (Ali *et al.*, 2022; Alshebami, 2021; Vuong *et al.*, 2023). Penelitian terdahulu menjelaskan bahwa terdapat peran kepuasan kerja yang mempengaruhi performa kerja pegawai (Biricik, 2020; Durrah *et al.*, 2016; Ertekin & Avunduk, 2021; Helmi & Abunar, 2021; Liu *et al.*, 2022). Kepuasan kerja pegawai menunjukkan pada sikap umum seseorang menghadapi pekerjaannya, dan dijelaskan sebagai fenomena yang terjadi karena karakteristik pekerjaan dan keinginan pegawai saling cocok yang akhirnya pegawai akan terpacu melakukan upaya perbaikan dalam kinerjanya (Durrah *et al.*, 2016). Oleh sebab itu, kepuasan kerja pegawai juga berpengaruh penting terhadap berputarnya roda organisasi. Apabila ditinjau berdasarkan penelitian terdahulu, Psycap dan dukungan organisasi memiliki potensi untuk mempengaruhi tingkat kepuasan kerja (Paliga *et al.*, 2022; Sabila & Febriansyah, 2021). Merujuk pada penjelasan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa Psycap dan dukungan organisasi memiliki potensi membuat kepuasan kerja meningkat, sehingga dapat berkontribusi pada performa kerja pegawai. Namun demikian, apakah kepuasan kerja mampu memediasi keterkaitan antara Psycap dan dukungan organisasi

dengan performa kerja belum terbukti secara empiris.

LANDASAN TEORI

Performa Kerja

Performa kerja mencakup hasil dan perilaku kerja yang didapat oleh individu saat menjalankan tugas dan kewajiban dalam suatu periode. Performa kerja ditentukan oleh keseimbangan antara motivasi dan kemampuan individu, di mana tingkat kesiapan dan kemampuan yang optimal diperlukan untuk mencapai performa terbaik dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan. (Kaswan, 2019).

Psikologi capital

Luthans (2007) mendefinisikan psychological capital sebagai kondisi psikologi positif individu yang memiliki ciri percaya diri untuk menjalankan serta menyelesaikan tantangan kerja, membuat atribusi positif terkait kesuksesan pada saat ini dan di masa depan, ketekunan dalam mencapai tujuan, serta kemampuan untuk merancang langkah- langkah menuju keberhasilan. Bahkan saat dihadapkan pada masalah dan kesulitan, individu dengan Psycap mampu bertahan dan bangkit kembali, memungkinkan mereka mencapai keberhasilan.

Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi merupakan interpretasi pegawai terkait penghargaan untuk kontribusi dan perhatian terhadap kesejahteraan mereka. Ketika pegawai memegang persepsi bahwa pekerjaan mereka dihargai dan diperhatikan oleh organisasi hal ini mendorong pegawai untuk mengidentifikasi diri sebagai anggota yang berkontribusi dalam organisasi. Dukungan organisasi mencakup interpretasi positif pegawai terhadap seberapa jauh organisasi mengapresiasi keterlibatan dan memperhatikan kesejahteraan pegawai. (Liu et al., 2022).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat dinyatakan sebagai sikap umum terhadap pekerjaan pegawai, mencakup perbedaan penghargaan yang diterima dan yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja mencerminkan evaluasi emosional pegawai terhadap pekerjaannya. Hal ini tercermin melalui sikap positif terhadap tugas-tugas yang diemban serta lingkungan kerjanya (Wibowo 2017:170).

METODOLOGI

Riset ini termasuk jenis riset kuantitatif deskriptif di mana data dianalisis dengan menggunakan statistik berupa statistik deskriptif dan statistik induktif. Riset ini berlokasi di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Kartasura Jalan Slamet Riyadi No 2708, Sidokerto, Gumpang, Kartasura, Jawa Tengah. Riset dijalankan selama 6 bulan, diawali dari bulan Agustus 2023 sampai Januari 2024 diawali observasi sampai penyusunan hasil data beserta kesimpulan penelitian. Penelitian mengambil populasi 65 pegawai Rumah sakit PKU Muhammadiyah Kartasura. Sampel dalam penelitian adalah keseluruhan dari total populasi yaitu 65 pegawai Rumah sakit PKU Muhammadiyah Kartasura. Teknik pengambilan sampel untuk penelitian yaitu teknik sensus atau sampling total. Menurut (Sugiyono, 2022:140) teknik sampling total atau sensus merupakan metode pengambilan sampel di mana semua populasi diikutsertakan sebagai sampel, Dengan kata lain, semua individu dalam populasi menjadi subyek yang dipelajari atau responden yang memberikan informasi dalam penelitian. Teknik ini bertujuan agar memperoleh data yang lengkap dan representatif dari seluruh populasi. Data dikumpulkan dengan metode observasi, interview/ wawancara, kuesioner, dokumentasi dan studi pustaka. Pengolahan data memakai teknik Partial Least Square (PLS) dengan software SmartPLS 3.0. Untuk menguji validitas serta reliabilitas instrumen penelitian dengan uji instrumen Convergent Validity, AVE, Cronbach's Alpha, dan Composite Reliability, dan mengkonfirmasi ketepatan model, sekaligus menilai dampak antar variabel menggunakan Path Coefficients dan p-Values.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Convergent Validity adalah alat ukur yang dievaluasi berdasarkan hubungan antara item score/component score dengan construct score, yang tercermin dari standardized loading

factor yang dapat mendeskripsikan seberapa besar hubungan antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukuran refleksif individual dianggap tinggi jika berkorelasi > 0.7 dengan konstruk yang hendak diukur. Menurut Ghazali (2021:32) nilai outer loading antara 0,5 - 0,6 sudah dianggap memadai. Berikut hasil uji Convergent Validity:

Tabel 1 Hasil uji *convergent validity*

Indikator	Nilai Loading Factor	Keterangan
Psikologi capital (X1)	0,739	Valid
	0,878	Valid
	0,775	Valid
	0,817	Valid
	0,823	Valid
Dukungan Organisasi (X2)	0,827	Valid
	0,907	Valid
	0,896	Valid
	0,886	Valid
	0,840	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	0,728	Valid
	0,866	Valid
	0,759	Valid
	0,835	Valid
	0,799	Valid
Performa kerja pegawai (Y)	0,840	Valid
	0,801	Valid
	0,831	Valid
	0,781	Valid
	0,909	Valid

Sumber: Data diolah SmartPLS 3.0, 2023

Berdasar pada Tabel 1, nilai loading factor seluruh item pernyataan > 0,70 dan dianggap valid.

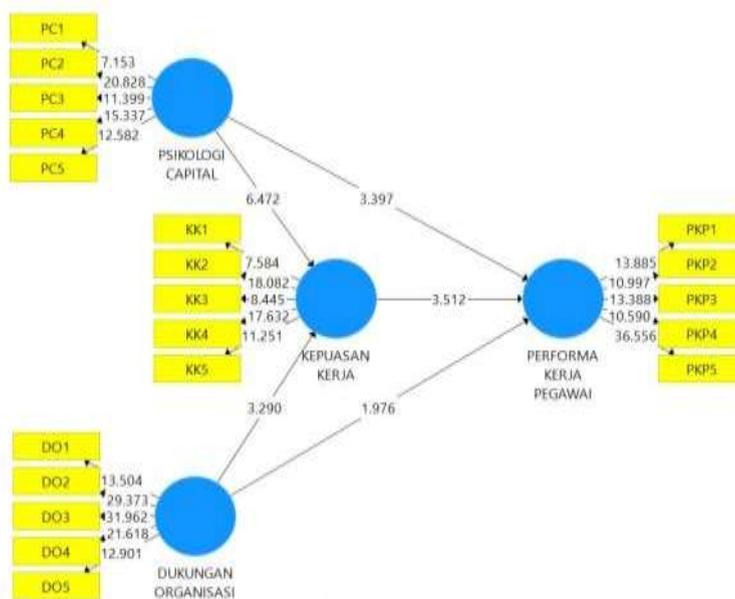
Tabel 2. Pengujian AVE, Cronbach's Alpha, dan Composite Reliability

Variabel	AVE	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Psikologi capital	0,653	0,866	0,903
Dukungan organisasi	0,760	0,921	0,941
Kepuasan kerja	0,638	0,858	0,898
Performa kerja pegawai	0,695	0,889	0,919

Sumber: Data primer, diolah tahun 2023

Uji reliabilitas menampilkan nilai average variance extract (AVE) > 0,50, nilai composite reliability dan cronbach alpha's >0,70 artinya telah memenuhi rule of thumb yaitu >0,60. Artinya pendapat responden stabil dalam menjawab kuisiner.

Temuan dari analisa data yang memaparkan dampak psikologi capital serta dukungan organisasi terhadap performa kerja pegawai yang dimediasi kepuasan kerja ditunjukkan pada gambar 1 berikut ini :



Sumber: Hasil analisis data menggunakan Smart PLS 3.0

Gambar 1 Hasil Analisis Data

Berdasarkan analisa data psikologi capital menunjukkan nilai β sebesar 0,392, p- values senilai 0.000 lebih kecil dari 5%, serta T statistik senilai 3,397 lebih besar dari 1,96. Hal ini berarti psikologi capital berdampak positif dan signifikan terhadap performa kerja. Dukungan organisasi menunjukkan nilai β sebesar 0,180, p-values senilai 0.024 lebih kecil dari 5%, serta T statistik senilai 1,976 lebih besar dari 1,96. Hal ini berarti dukungan organisasi berdampak positif dan signifikan terhadap performa kerja. Kepuasan kerja menunjukkan nilai β sebesar 0,409, p-values senilai 0.000 lebih kecil dari 5%, serta T statistik senilai 3,512 lebih besar dari 1,96. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap performa kerja. Psikologi capital menunjukkan nilai β sebesar 0,631, p-values senilai 0.000 lebih kecil dari 5%, serta T statistik senilai 6,472 lebih besar dari 1,96. Hal ini menunjukkan bahwa psikologi capital berdampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dukungan organisasi menunjukkan nilai β sebesar 0,327, p-values senilai 0.000 lebih kecil dari 5%, serta T statistik senilai 3,290 lebih besar dari 1,96. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi berdampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel psikologi capital menunjukkan nilai β sebesar 0,258, p- values senilai 0.003 lebih kecil dari 5%, serta T statistik senilai 2,716 lebih besar dari 1,96 artinya psikologi capital berdampak positif dan signifikan terhadap performa kerja dimediasi kepuasan kerja. Variabel dukungan organisasi menunjukkan nilai β sebesar 0,134, p-values senilai 0.003 lebih kecil dari 5%, serta T statistik senilai 2,745 lebih besar dari 1,96. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi berdampak positif dan signifikan terhadap performa kerja melalui kepuasan kerja.

dan Ilmu Ekonomi

Tabel 3. Hasil Uji Path Coefficient

Variabel	Original Sample	T Statistics	P-Values	Keterangan
Psikologi capital -> Performa kerja pegawai	0,392	3,397	0,000	Positif Signifikan
Dukungan organisasi -> Performa kerja pegawai	0,180	1,976	0,024	Positif Signifikan
Kepuasan kerja -> Performa kerja pegawai	0,409	3,512	0,000	Positif Signifikan
Psikologi capital -> Kepuasan kerja	0,631	6,472	0,000	Positif Signifikan
Dukungan organisasi -> Kepuasan kerja	0,327	3,290	0,000	Positif Signifikan
Psikologi capital -> kepuasan kerja -> Performa kerja pegawai	0,258	2,716	0,003	Positif Signifikan
Dukungan organisasi -> kepuasan kerja -> Performa kerja pegawai	0,134	2,745	0,003	Positif Signifikan

Sumber: Output pengolahan data Smart PLS 3.0

Temuan riset menunjukkan psikologi capital berdampak positif dan signifikan pada performa kerja. Psikologi capital dapat meningkatkan produktivitas karena pegawai yang merasa baik dan mendapatkan dukungan secara psikologis cenderung bekerja lebih efektif, fokus, dan produktif akan berdampak pada peningkatan performa kerja pegawai. Hal ini sependapat dengan (Ali et al., 2022) memaparkan bahwa psikologi capital dapat meningkatkan performa kerja pegawai. Sumber daya psikologis seseorang diwakili oleh psikologis capital mereka. Ketika psikologis capital seorang pegawai meningkat, maka kemungkinan besar ia akan berkinerja baik. Demikian juga, tingkat modal psikologis tinggi dapat menandakan kinerja positif pegawai terkait tanggung jawab kerjanya.

Hasil riset selanjutnya menunjukkan dukungan organisasi berdampak positif dan signifikan terhadap performa kerja. Semakin tinggi tingkat dukungan organisasi kepada pegawai, semakin besar kemungkinan pegawai memberikan hasil kerja sesuai harapan organisasi. Pegawai yang merasa didukung dalam pekerjaan dan kesejahteraannya lebih cenderung berdedikasi dan memiliki performa kerja yang baik untuk mewujudkan tujuan organisasi. Hasil tersebut sepaham dengan penelitian (Vuong et al., 2023) mengungkapkan dukungan organisasi yang dirasakan pegawai dapat mempengaruhi performa kerja pegawai karena memunculkan perasaan aman dan nyaman hingga menyebabkan pegawai berusaha membalas organisasi tersebut dengan performa kerja yang maksimal.

Hasil riset kepuasan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap performa kerja. Pegawai yang puas pada pekerjaan mereka umumnya menunjukkan tingkat motivasi yang lebih tinggi, sehingga lebih terdorong untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka karena pekerjaan itu sendiri memberikan kepuasan, dengan adanya kepuasan kerja dilingkungan rumah sakit akan menciptakan motivasi bagi pegawai untuk memberikan pelayanan berkualitas tinggi, dan pada akhirnya meningkatkan performa kerja pegawai secara keseluruhan. Hal ini sepaham dengan penelitian (Thanh Ngo, 2021) mengungkapkan bahwa pegawai yang puas dengan kerjanya memiliki motivasi yang lebih besar, sehingga adanya motivasi mampu menaikkan performanya.

Hasil riset terkait psikologi capital berdampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Psikologi capital membawa pandangan optimis terhadap situasi dan membantu mengurangi tingkat stres, membangun suasana kerja yang lebih positif dan mendukung kepuasan kerja. Psikologi capital memberikan landasan psikologis yang kuat bagi pegawai untuk mengatasi tekanan pekerjaan dan akhirnya membuat kepuasan kerja meningkat. Riset ini sepaham dengan (Sabila & Febriansyah, 2021) mengungkapkan bahwa pegawai dengan psikologis capital lebih besar mempunyai lebih besar pula kepuasan terhadap pekerjaannya.

Selanjutnya dukungan organisasi berdampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dukungan organisasi yang tinggi kepada pegawai menyebabkan kepuasan kerja pegawai juga tinggi. Dukungan organisasi membentuk pandangan pegawai mengenai seberapa jauh organisasi mempedulikan dan mensejahterakan mereka sebagai pegawai. Hal ini memberikan rasa percaya diri dan memberdayakan pegawai untuk mencapai potensi maksimal mereka, sehingga kepuasan kerja pegawai menjadi tinggi. Penelitian ini sepaham dengan (Mustika et al., 2020) mengungkapkan disaat pegawai merasa organisasi menghargai kontribusinya dan sangat mempedulikan kesejahteraannya, maka persepsi tersebut pada akhirnya dapat meningkatkan tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaannya.

Hasil riset selanjutnya psikologi capital berdampak positif dan signifikan terhadap performa kerja dimediasi oleh kepuasan kerja. Psikologi capital menciptakan fondasi psikologis yang kuat bagi individu, kemudian dapat mempengaruhi cara mereka berinteraksi dengan pekerjaan mereka. Pegawai yang memiliki pandangan positif cenderung lebih termotivasi dan lebih mampu menghadapi tekanan di tempat sehingga mereka akan merasa puas dengan pekerjaan mereka, serta melakukan peningkatan performa kerjanya, dengan demikian psikologi capital menciptakan sikap dan kondisi psikologis yang mendukung kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian psikologi capital menciptakan sikap dan kondisi psikologis yang mendukung kepuasan kerja pegawai. Ketika pegawai puas dengan apa yang dilakukannya maka akan adanyapeningkatan motivasi, keterlibatan, dan komitmen terhadap pekerjaan, yang semuanya dapat berkontribusi pada peningkatan performa kerja.

Hasil riset terkait dukungan organisasi berdampak positif dan signifikan terhadap performa kerja dimediasi oleh kepuasan kerja. Pegawai yang merasakan dukungan organisasi cenderung lebih efektif dalam melaksanakan tugasnya, sebab fasilitas serta kontribusi organisasi menciptakan rasa kenyamanan dan keamanan sehingga meningkatkan semangat kerja pegawai dan membuat mereka lebih cenderung untuk tetap berada dalam organisasi tersebut. Pernyataan ini mengindikasikan semakin besar dukungan organisasi di dalam perusahaan, tingkat kepuasan kerja pegawai juga naik. Oleh karena itu, pegawai semakin termotivasi untuk bekerja dengan tekun, dan akhirnya kinerja pegawai tersebut akan meningkat.

PENUTUP

Kesimpulan dari riset menunjukkan psikologi capital berdampak positif dan signifikan terhadap performa kerja. Dukungan organisasi berdampak positif dan signifikan terhadap performa kerja. Kepuasan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap performa kerja. Psikologi capital berdampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dukungan organisasi berdampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Psikologi capital berdampak positif dan signifikan terhadap performa kerja melalui kepuasan kerja. Dukungan organisasi berdampak positif dan signifikan terhadap performa kerja melalui kepuasan kerja. Saran bagi Manajemen Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Kartasura diharapkan untuk terus dapat mengembangkan strategi untuk memanfaatkan psikologi capital dan mendukung pegawainya secara optimal, yang pada akhirnya dapat berkontribusi pada peningkatan performa kerja dan keberhasilan jangka panjang organisasi. Rekomendasi untuk penelitian selanjutnya adalah untuk mengganti atau mengembangkan variabel selain yang telah diteliti dengan tujuan mendapatkan hasil lebih beragam.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustiningrum, S. D. (2016). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh OCB. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2), 212-225.
- Ahmad Afzali, Motahari Amir Arash, & Loghman, H.-S. (2014). Investigating the influence of perceived organizational support, psychological empowerment and organizational learning on job performance: an empirical investigation. *Tehnicki*

- Vjesnik-Technical Gazette, 3651(55), 623-629.
- 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>
- Alias, N. E., Abu, N., Koe, W.-L., Marmaya, N. H., & Romaiha, R. O. N. R. (2020). Does Psychological *Capital* Matter for the Public Sector Employees? A Survey of the Impact of Psychological *Capital* on Individual Job Performance in Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 10(8), 772-787. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v10-i8/7625>
- Alshebami, A. S. (2021). The Influence of Psychological *Capital* on Employees' Innovative Behavior: Mediating Role of Employees' Innovative Intention and Employees' Job Satisfaction. *SAGE Open*, 11(3). <https://doi.org/10.1177/21582440211040809>
- Biricik, Y. S. (2020). The Relationship between Psychological *Capital*, Job Performance and Job Satisfaction in Higher Education Institutions Offering Sports Education. *World Journal of Education*, 10(3), 57. <https://doi.org/10.5430/wje.v10n3p57>
- Choi, W., Noe, R., & Cho, Y. (2020). What is responsible for the psychological *capital*-job performance relationship? An examination of the role of informal learning and person-environment fit. *Journal of Managerial Psychology*, 35(1), 28-41. <https://doi.org/10.1108/JMP-12-2018-0562>
- Daswati, D., Wirawan, H., Hattab, S., Salam, R., & Iskandar, A. S. (2022). The effect of psychological *capital* on performance through the role of career engagement: Evidence from Indonesian public organizations. *Cogent Social Sciences*, 8(1). <https://doi.org/10.1080/23311886.2021.2012971>
- Durrah, O., Alhamoud, A., & Khan, K. (2016). Positive psychological *capital* and job performance: The mediating role of job satisfaction. *Ponte*, 72(7), 214-225. <https://doi.org/10.21506/j.ponte.2016.7.17>
- Efendi, S. (2021). Implementation of Talent Management as an Effort to Improve Employee Performance. *Proceedings of the 2nd Annual Conference on Blended Learning, Educational Technology and Innovation (ACBLETI 2020)*, 560(Acbleti 2020), 537-542. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210615.100>
- Ekawaty, Z., Saleh, A., & Rachmawaty, R. (2023). *Strategi Peningkatan Kinerja Perawat Melalui Support Mental dan Gaya Pemimpinan Kepala Ruangan yang Dimediasi Oleh Psychological capital*. 16(1), 53-66. <https://doi.org/10.24252/kesehatan.v16i1.31064>
- Ertekin, A. B., & Avunduk, Y. (2021). The Relationship between Job Satisfaction and Job Performance: A Study on Sports Industry. *Journal of Educational Issues*, 7(2), 133. <https://doi.org/10.5296/jei.v7i2.18949>
- Ghozali, I. (2021). *Partial Least Squares : Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris* (A. Tejkusumo (ed.); 3rd ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Helmi, T., & Abunar, M. (2021). The Impact Of Job Satisfaction On Employee Job Performance-Palarch's. *Journal Of Archaeology Of Egypt/Egyptology*, 17(4), 510-520.
- Javadian, S. R., & Hosseini, A. (2020). The Relationship between Social Support and Job Performance of Social Workers. *Social Behavior Research & Health*, 4(1), 480-486. <https://doi.org/10.18502/sbrh.v4i1.2827>
- Jolly, P. M., Kong, D. T., & Kim, K. Y. (2021). Social support at work: An integrative review. In *Journal of Organizational Behavior* (Vol. 42, Issue 2). <https://doi.org/10.1002/job.2485>
- Kaswan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis* (E. Kurnia (ed.); 1st ed.). CV Andi Offset.
- Kurniawan, S., Praningrum, & Dharmayana, I. W. (2022). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah. *The Manager Review*, 4(1), 61-94. <https://doi.org/10.33369/tmr.v4i1.25839>

- Liu, D., Yang, X., Zhang, C., Zhang, W., Tang, Q., Xie, Y., & Shi, L. (2022). Impact of Job Satisfaction and Social Support on Job Performance Among Primary Care Providers in Northeast China: A Cross-Sectional Study. *Frontiers in Public Health*, 10(June), 884955. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.884955>
- Luthans, F., Avolio, B. J., & Norman, S. M. (2007). Positive Psychological *Capital*: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 262-278. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.617>
- Motowidlo, S. J., Borman, W. C., & Schmit, M. J. (1997). A Theory of Individual Differences in Task and Contextual Performance. In *Human Performance* (Vol. 10, Issue 2, pp. 71-83).
- Mustika, S. I., Rahardjo, K., & Prasetya, A. (2020). The Effect of Perceived Organizational Support and Psychological *Capital* on Job Satisfaction and Knowledge Sharing. *BISNIS & BIROKRASI: Jurnal Ilmu Administrasi Dan Organisasi*, 27(1). <https://doi.org/10.20476/jbb.v27i1.11761>
- Paliga, M., Kozusznik, B., Pollak, A., & Sanecka, E. (2022). The relationships of psychological *capital* and influence regulation with job satisfaction and job performance. *PLoS ONE*, 17(8 August), 1-19. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0272412>
- Popa, I., Ștefan, S. C., Olariu, A. A., Popa, Ștefan C., & Popa, C. F. (2022). Modelling the COVID-19 Pandemic Effects on Employees' Health and Performance: A PLS-SEM Mediation Approach. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3). <https://doi.org/10.3390/ijerph19031865>
- Sabila, Y., & Febriansyah, H. (2021). The Impact of Psychological *Capital* Towards Job Satisfaction During COVID-19 Pandemic (Case Study at Government Institution in Cilegon City, Indonesia). *European Journal of Business and Management Research*, 6(4), 294-301. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.4.997>
- Sigursteinsdottir, H., & Karlsdottir, F. B. (2022). Does Social Support Matter in the Workplace? Social Support, Job Satisfaction, Bullying and Harassment in the Workplace during COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(8). <https://doi.org/10.3390/ijerph19084724>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Setiyawami (ed.); 3rd ed.). CV Alfabeta.
- Thanh Ngo, T. (2021). Impact of Psychological *Capital* on Job Performance and Job Satisfaction: A Case Study in Vietnam. *Journal of Asian Finance*, 8(5), 495-503. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no5.0495>
- identification and psychological *capital*. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 67(1), 155-170. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2016-0060>
- Vuong, B. N., Tushar, H., & Hossain, S. F. A. (2023). The effect of social support on job performance through organizational commitment and innovative work behavior: does innovative climate matter? *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 15(5), 832-854. <https://doi.org/10.1108/APJBA-06-2021-0256>
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). PT Raja Grafindo Persada.
- Zhang, F., Liu, Y., & Wei, T. (2021). Psychological *Capital* and Job Satisfaction Among Chinese Residents: A Moderated Mediation of Organizational Identification and Income Level. *Frontiers in Psychology*, 12(October), 1-9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.719230>