

Analisis *Big Five Personality* Dan *Psychological Capital* Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan XYZ

Marissa Puspa Dewi¹, Syamsul Hadi Senen²

^{1,2} Universitas Pendidikan Indonesia

Email : marissapdw@upi.edu

Alamat: Jl. Dr. Setiabudhi Nomor 229 Bandung 40154

Abstract. *This study aims to analyze the influence of Big five personality and Psychological capital on employee performance at XYZ Company, an educational institution. The research employs a descriptive quantitative method with path analysis using AMOS. The sample was randomly selected from all employees of XYZ Company. The results indicate that Big five personality and Psychological capital have a positive and significant impact on employee performance. The dimensions of conscientiousness and optimism contributed the most to performance improvement. This study provides critical implications for human resource management, particularly in designing strategies for personality development and psychological capital enhancement to boost organizational productivity.*

Keywords: *Big five personality, Psychological capital, Employee Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Big five personality* dan *Psychological capital* terhadap kinerja pegawai di Perusahaan XYZ, sebuah institusi pendidikan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan analisis jalur menggunakan AMOS. Sampel penelitian diambil secara random dari seluruh pegawai Perusahaan XYZ. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Big five personality* dan *Psychological capital* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimensi conscientiousness dan optimisme memberikan kontribusi terbesar dalam meningkatkan kinerja. Penelitian ini memberikan implikasi penting bagi pengelolaan sumber daya manusia, terutama dalam perancangan strategi pengembangan kepribadian dan modal psikologis untuk meningkatkan produktivitas organisasi.

Kata kunci: *Big five personality, Psychological capital, Kinerja Pegawai.*

1. LATAR BELAKANG

Kota Bandung, sebagai salah satu pusat ekonomi di Indonesia, mengalami pertumbuhan ekonomi yang signifikan meskipun menghadapi tantangan pasca-pandemi. Pada tahun 2023, ekonomi Kota Bandung tumbuh sebesar 5,07%, sedikit melambat dibandingkan pertumbuhan 5,41% pada tahun 2022 (Yuniawan & Udin, 2020). Dalam konteks ini, perusahaan XYZ, yang beroperasi di Kota Bandung, berada dalam lingkungan ekonomi yang dinamis dan kompetitif. Keberhasilan perusahaan dalam menavigasi lanskap ekonomi ini sangat bergantung pada kinerja pegawainya, yang pada gilirannya dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk karakteristik kepribadian dan modal psikologis mereka.

Kinerja pegawai merupakan faktor krusial dalam keberhasilan sebuah organisasi, terlebih dalam konteks ekonomi yang kompetitif seperti di Kota Bandung. Berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beragam faktor, baik internal maupun eksternal. Dua faktor yang mendapat perhatian khusus dalam studi ini adalah *Big five*

Received: Agustus 20, 2024; Revised: Agustus 30, 2024; Accepted: September 28, 2024; Published: September 30, 2024

personality dan *Psychological capital* (PsyCap), yang keduanya telah terbukti memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai (Yuniawan & Udin, 2020; Amorandus, 2022; Zewude et al. (2024).

Model *Big five personality*, yang terdiri dari lima dimensi kepribadian. Pertama adalah neuroticism yaitu kecenderungan untuk mengalami emosi negatif seperti kecemasan, kemarahan, atau depresi. Extraversion yaitu karakteristik yang ditandai dengan keramahan, ketegasan, dan tingkat aktivitas yang tinggi. Openness to Experience yaitu mencerminkan tingkat keingintahuan intelektual, kreativitas, dan preferensi terhadap hal-hal baru dan beragam. Agreeableness yaitu melibatkan atribut seperti kepercayaan, altruisme, kebaikan, dan kasih sayang. Conscientiousness yaitu terkait dengan disiplin diri, kehati-hatian, dan fokus pada pencapaian tujuan.

Openness to Experience sering dikaitkan dengan kinerja pekerjaan yang lebih tinggi, karena individu yang teliti cenderung terorganisir, bertanggung jawab, dan rajin dalam pekerjaan mereka (Kasuma, 2024) (Putra et al., 2024). Sementara beberapa penelitian menunjukkan extraversi berkorelasi positif dengan kinerja pekerjaan, dampaknya dapat bervariasi secara signifikan tergantung pada konteks pekerjaan (Atta, 2024). Sedangkan neurotisme telah menunjukkan efek yang kurang konsisten pada kinerja, dengan keramahan seringkali tidak secara signifikan mempengaruhi hasil pekerjaan (Harikaran & Dassanayake, 2024).

Selain kepribadian, *Psychological capital* atau modal psikologis juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. *Psychological capital* (PsyCap) adalah konstruk yang mencakup self-efficacy, optimisme, harapan, dan resiliensi. PsyCap mewakili keadaan psikologis positif individu dan telah terbukti meningkatkan kinerja pegawai dengan mendorong pendekatan proaktif dan tangguh terhadap tantangan pekerjaan. Komponen *Psychological capital* terdiri dari: Self-efficacy yaitu keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan. Optimisme yaitu atribusi positif tentang keberhasilan saat ini dan masa depan. Harapan yaitu ketekunan dalam mengejar tujuan dan kemampuan untuk menemukan cara alternatif untuk mencapai tujuan tersebut. Resiliensi yaitu kemampuan untuk bangkit kembali dari kesulitan dan kegagalan.

Penelitian menunjukkan bahwa PsyCap berkorelasi positif dengan kinerja pegawai dengan tingkat PsyCAP yang lebih tinggi yang mengarah pada peningkatan hasil kinerja di pengaturan perawatan kesehatan (Larasati et al., 2024) dan sektor layanan publik (Zamralita, 2024) (Jia & Zhang, 2024). Dalam sampel 400 pegawai, PsyCap terbukti mengurangi stres dan kelelahan, sehingga meningkatkan kinerja bisnis secara keseluruhan (Rana et al., 2024). Selaras dengan

penelitian yang melibatkan 56 pegawai dalam pemasaran menunjukkan korelasi positif yang signifikan antara PsyCap dan kinerja pegawai (Ovinda, 2024).

Perusahaan XYZ sebagai salah satu perusahaan yang sedang berkembang di sektor pendidikan memiliki tantangan besar dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan data internal, perusahaan ini menghadapi permasalahan berupa fluktuasi produktivitas dan ketidakpuasan kerja pada sebagian pegawai. Hal ini mendorong perlunya penelitian untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di perusahaan tersebut.

Integrasi *Big five personality traits* dan *Psychological capital* memberikan kerangka kerja yang komprehensif untuk memahami kinerja pegawai. Kedua konstruk ini berkontribusi secara unik terhadap bagaimana pegawai memandang dan merespons lingkungan kerja mereka, mempengaruhi motivasi, keterlibatan, dan pada akhirnya, kinerja mereka. Studi gabungan tentang konstruk-konstruk ini dapat memberikan wawasan berharga untuk pengembangan organisasi, terutama dalam merancang intervensi yang meningkatkan kinerja pegawai melalui pengembangan kepribadian dan pembangunan sumber daya psikologis.

2. KAJIAN TEORITIS

Big five personality

Lima Ciri Kepribadian Besar, juga dikenal sebagai Model Lima Faktor, adalah kerangka kerja yang diakui secara luas dalam psikologi yang menggambarkan lima dimensi luas kepribadian manusia (Dimitriou & Galanakis, 2022). Dimensi tersebut adalah:

1. Keterbukaan terhadap Pengalaman: Ditandai dengan imajinasi, wawasan, dan berbagai minat.
2. Ketelitian: Termasuk tingkat perhatian yang tinggi, kontrol impuls yang baik, dan perilaku yang diarahkan pada tujuan.
3. Ekstraversi: Menampilkan rangsangan, kemampuan bersosialisasi, banyak bicara, ketegasan, dan ekspresi emosional dalam jumlah tinggi.
4. Kesenangan: Mencakup atribut seperti kepercayaan, altruisme, kebaikan, dan kasih sayang.
5. Neurotisme: Ditandai dengan kesedihan, kemurungan, dan ketidakstabilan emosional.

Model ini telah banyak digunakan dalam penelitian untuk memprediksi berbagai hasil hidup, termasuk kinerja pekerjaan

Psychological capital

Modal Psikologis adalah konsep yang melampaui ekonomi tradisional dan modal manusia. Ini didefinisikan sebagai keadaan perkembangan psikologis positif individu dan ditandai oleh empat komponen kunci (Al-Kahtani & Sulphey, 2022):

- a. Efikasi diri: Kepercayaan diri untuk mengambil dan melakukan upaya yang diperlukan untuk berhasil dalam tugas-tugas yang menantang.
- b. Optimisme: Membuat atribusi positif tentang kesuksesan sekarang dan di masa depan.
- c. Harapan: Bertekun menuju tujuan dan, bila perlu, mengarahkan jalan ke tujuan untuk berhasil.
- d. Ketahanan: Ketika dilanda masalah dan kesulitan, mempertahankan dan bangkit kembali dan bahkan seterusnya untuk mencapai kesuksesan.

PsyCap dianggap sebagai konstruksi tingkat tinggi yang telah dikaitkan dengan berbagai hasil positif di tempat kerja, termasuk peningkatan kinerja, kepuasan, dan kesejahteraan.

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah sebuah konsep multidimensional (Pham et al., 2019; Tordera et al., 2020) yang dipengaruhi oleh berbagai faktor dengan metode pengukuran yang beragam. Pengukuran ini digunakan untuk mengevaluasi hasil, perilaku, proses, atau kombinasi dari ketiganya. Selain itu, kinerja dianggap sebagai elemen penting dalam mendukung perbaikan berkelanjutan, penetapan tujuan, serta pemberian umpan balik (Nobari et al., 2021).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Metode ini dipilih untuk menggambarkan dan menganalisis pengaruh *Big five personality* dan *Psychological capital* terhadap kinerja pegawai Perusahaan XYZ secara objektif melalui data kuantitatif yang diperoleh dari responden.

Penelitian ini menggunakan purposive sampling sebagai metode pengambilan sampel. Dari total populasi pegawai yang berjumlah 166 orang, dipilih 124 pegawai untuk menjadi responden. Pemilihan ini dilakukan dengan mempertimbangkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian, sehingga diharapkan hasil yang diperoleh dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam dan akurat mengenai fenomena yang diteliti.

Dalam penelitian ini, kami menerapkan analisis jalur (path analysis) menggunakan perangkat lunak AMOS. Teknik analisis jalur merupakan perluasan dari model regresi yang digunakan untuk menguji ketergantungan antar variabel dalam suatu model kausal. Teknik ini digunakan untuk menguji hubungan langsung antara *Big five personality* (X1) dan *Psychological capital* (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) serta mengidentifikasi pengaruh tidak langsung antar variabel melalui model struktural.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini akan dilakukan proses perhitungan pengaruh ciri-ciri Kepribadian Lima Besar (*Big five personality*) dan Modal Psikologis (*Psychological capital*) terhadap Kinerja Pegawai di Perusahaan XYZ di Bandung pada 124 orang pegawai.

Hasil Penelitian

a) Data Deskriptif Variabel *Big five personality*, *Psychological capital* dan Kinerja

Tabel 1 merupakan hasil rekapitulasi analisis deskriptif berupa nilai rata-rata, standar deviasi, nilai minimum dan maksimum dari variabel-variabel penelitian.

Tabel 1. Descriptive Statistics Mean Score

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>Big five personality</i>	124	3.09	5.00	4.2705	.46832
<i>Psychological capital</i>	124	3.67	5.00	4.2407	.40154
Kinerja	124	3.44	5.00	4.4095	.42983
Valid N (listwise)	124				

Variabel personal branding terdiri dari 3 (tiga) variabel yang diukur dengan menggunakan kuesioner pada skala 1-5. Dari hasil tersebut nilai rata-rata *Big five personality* secara keseluruhan adalah 4,27 dimana nilai ini mendekati angka 5 sehingga mengartikan bahwa persepsi terhadap *Big five personality* adalah baik. Kemudian nilai rata-rata *Psychological capital* secara keseluruhan adalah 4,24 dimana nilai ini mendekati angka 5 sehingga mengartikan bahwa persepsi terhadap *Psychological capital* adalah baik. Lalu nilai rata-rata Kinerja secara keseluruhan adalah sebesar 4,41 dimana nilai ini mendekati angka 5 sehingga mengartikan bahwa persepsi terhadap kinerja adalah baik. Angka rata-rata tertinggi berada pada variabel kinerja, sedangkan rata-rata terendah berada pada variabel *Psychological capital*.

b) Hasil Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Berikut adalah hasil rekapitulasi uji validitas dan reliabilitas instrumen untuk mengetahui apakah instrumen telah memenuhi tingkat validitas dan reliabilitas.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
<i>Big five personality</i> Cronbach's Alpha = 0.804	P1	0.683	0.176	Valid
	P2	0.521	0.176	Valid
	P3	0.775	0.176	Valid
	P4	0.615	0.176	Valid
	P5	0.747	0.176	Valid
	P6	0.644	0.176	Valid
	P7	0.647	0.176	Valid
	P8	0.613	0.176	Valid
	P9	0.739	0.176	Valid
	P10	0.533	0.176	Valid
	P11	0.669	0.176	Valid
<i>Psychological capital</i> Cronbach's Alpha = 0.839	P1	0.529	0.176	Valid
	P2	0.438	0.176	Valid
	P3	0.794	0.176	Valid
	P4	0.527	0.176	Valid
	P5	0.561	0.176	Valid
	P6	0.799	0.176	Valid
	P7	0.578	0.176	Valid
	P8	0.609	0.176	Valid
	P9	0.677	0.176	Valid
	P10	0.406	0.176	Valid
	P11	0.690	0.176	Valid
	P12	0.622	0.176	Valid
Kinerja Cronbach's Alpha = 0.847	P1	0.641	0.176	Valid
	P2	0.436	0.176	Valid
	P3	0.636	0.176	Valid
	P4	0.648	0.176	Valid
	P5	0.833	0.176	Valid
	P6	0.735	0.176	Valid
	P7	0.816	0.176	Valid
	P8	0.410	0.176	Valid
	P9	0.487	0.176	Valid

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh data memiliki nilai koefisien validitas r hitung yang lebih besar dari r tabel 0,176. Kemudian hasil pengujian reliabilitas menunjukkan angka yang lebih besar dari 0,7. Maka dengan demikian, instrumen penelitian memiliki kriteria validitas dan reliabilitas yang baik.

c) Hasil Uji Hipotesis Analisis Jalur

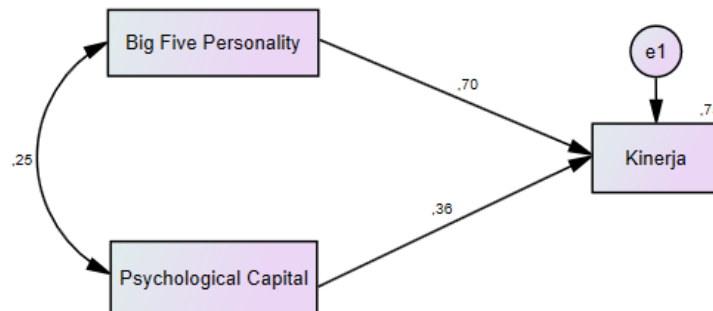
Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*) program IBM AMOS for windows versi 26.0 dengan hasil yang disajikan pada Tabel berikut.

Tabel 3. Hypotesis Testing

	Koefisien Path	T Statistics	P Values
<i>Big five personality</i> → Kinerja (H1)	0.70	14.883	0.00**
<i>Psychological capital</i> → Kinerja (H2)	0.36	7.709	0.00**

***) significant level at 99%

Hasil dari uji *T-statistic* menunjukkan variabel *big five personality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (H1 didukung). Dengan koefisien jalur sebesar 0,70 dan t-statistik 14,883 sehingga signifikansi tersebut terbukti dengan nilai p-value $0,000 < 0,05$. Demikian pula variabel *Psychological capital* menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja (H2 didukung). Nilai parameter koefisien sebesar 0,36 dengan t-statistik sebesar 7,709 dan nilai p $0,000 < 0,05$, menegaskan bahwa *Psychological capital* berdampak langsung secara signifikan terhadap kinerja. Gambar berikut merupakan hasil perhitunagn koefisien jalur pada program IBM AMOS pada model yang dihasilkan.



Gambar 1 Hasil Uji *Path Coefficient*

Tabel 8. Nilai *R-Square* (R^2)

	<i>R-Square</i>
Kinerja	0.745

Nilai *R-square* pada kinerja sebesar 0,745 yang artinya, kinerja dapat dijelaskan oleh *Big five personality* dan *Psychological capital* adalah sebesar 74,5%. Dengan kata lain pengaruh *Big five personality* dan *Psychological capital* memberikan pengaruh sebesar 74,5% terhadap perubahan kinerja.

Pembahasan Hasil Penelitian

a) Hubungan *Big five personality* dengan Kinerja

Koefisien jalur sebesar 0,70 menunjukkan bahwa *Big five personality* memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai, dengan nilai p-value sebesar 0,000 yang berarti signifikan. Nilai rata-rata variabel *Big five personality* sebesar 4,27 menunjukkan bahwa pegawai memiliki persepsi yang baik terhadap dimensi kepribadian mereka.

Hasil di atas selaras dengan temuan dalam penelitian Yusuf (2021), Priscilla dan Salim (2023) dan Galanski (2023) yang mana menunjukkan bahwa Big Five Personality berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

b) Hubungan *Psychological capital* dengan Kinerja

Koefisien jalur sebesar 0,36 menunjukkan bahwa *Psychological capital* juga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dengan nilai p-value sebesar 0,000 yang berarti signifikan. Nilai rata-rata variabel *Psychological capital* sebesar 4,24 menunjukkan persepsi yang baik terhadap modal psikologis pegawai.

Dalam konteks penelitian ini, PsyCap memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja, meskipun pengaruhnya lebih kecil dibandingkan *Big five personality*. Hal ini menunjukkan bahwa modal psikologis seperti optimisme dan resiliensi memainkan peran penting dalam mendukung kinerja individu.

Hasil tersebut selaras dengan penelitian sebelumnya yaitu Ayuningtyasa, dkk. (2022), Ajibaskoro (2023), Zhang, dkk. (2024), serta Winata (2024) yang mana dalam penelitiannya menegaskan bahwa peningkatan *psychological capital* pada pegawai dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan kinerja individu dalam organisasi.

c) Kontribusi *Big five personality* dan *Psychological capital* terhadap Kinerja

Hasil nilai R-square sebesar 0,745 menunjukkan bahwa kombinasi variabel *Big five personality* dan *Psychological capital* secara bersama-sama menjelaskan 74,5% variasi kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa *Big five personality* dan *psychological capital* memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap performa kerja yang mana keduanya telah terbukti memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai (Yuniawan & Udin, 2020; Amorandus, 2022; Zewude et al. (2024).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini adalah bahwa *big five personality* dan *Psychological capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja di Perusahaan XYZ. Peningkatan Kinerja yang disebabkan oleh peningkatan *big five personality* dan *Psychological capital* memiliki pengaruh lebih dari 70%.

Saran

Perusahaan dapat mengutamakan aspek-aspek kepribadian tertentu, seperti conscientiousness, sebagai kriteria seleksi pegawai baru, karena sifat ini terbukti memiliki dampak signifikan terhadap kinerja. Program pelatihan yang berfokus pada peningkatan PsyCap (misalnya, pelatihan untuk meningkatkan self-efficacy atau optimisme) dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai. Mengintegrasikan pengembangan kepribadian dengan pelatihan PsyCap akan memberikan hasil yang lebih optimal dalam meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR REFERENSI

- Ajibaskoro, R. A. (2023). Pengaruh long-distance leadership, psychological capital, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada OLX Autos Indonesia). *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis (JEMB)*, 1(1), 19–28.
- Al-Kahtani, N. S., & M. M., S. (2022). A study on how psychological capital, social capital, workplace wellbeing, and employee engagement relate to task performance. *Sage Open*, 12(2). <https://doi.org/10.1177/21582440221095010>
- Amorandus. (2022). Analisis pengaruh kompetensi, big five personality, dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship*. <https://doi.org/10.26418/ejme.v10i03.55149>
- Atta, E. (2024). Big five personality factors and their relationship to the performance of quality work among faculty teaching staff members. *International Journal of Education and Information Technologies*. <https://doi.org/10.46300/9109.2024.18.4>
- Ayuningtyas, D. P., Abdillah, M. R., & Heri, H. (2022). Mediasi stres kerja pada hubungan psychological capital dan kinerja di UPT Puskesmas Tembilahan Kota. *Jurnal Komunitas Sains Manajemen*, 1(2), 189–199.
- Dimitriou, E., & Galanakis, M. (2022). Organizational psychology re-invented—The big five personality traits model as a reliable behavior framework in the workplace. *Psychology*, 13(5).

- Harikaran, S., & Dassanayake, D. M. C. (2024). Assessing the impact of big five personality traits on job performance: A study in association with insurance agents in Northern Province, Sri Lanka. Deleted Journal. <https://doi.org/10.4038/kjm.v13i2.7836>
- Jia, L., & Zhang, Q. (2024). Does the psychological capital of government employees affect job performance? A survey of 2357 government employees in China. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-4929087/v1>
- Kasuma, A. B. H. (2024). The influence of the big five-factor personality dimension on employee performance. *International Journal of Applied and Advanced Multidisciplinary Research*, 2(2), 103–112. <https://doi.org/10.59890/ijaamr.v2i2.1364>
- Larasati, M. V., Kadiyono, A. L., & Nugraha, Y. (2024). Pengaruh psychological capital terhadap job performance tenaga medis pada salah satu rumah sakit swasta di Jawa Barat. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v9i3.14924>
- Nobari, B., Gholipour, A., Ebrahimi, E., & Shoja, A. (2021). Employee performance appraisal system development in the National Library and Archives of Iran (NLAI): Soft operational research approach. *Performance Measurement and Metrics*, 22(2), 117–136. <https://doi.org/10.1108/PMM-09-2020-0050>
- Ovinda, S. S. K. (2024). Psychological capital dengan kinerja pegawai di Info Service Center. <https://doi.org/10.30996/jiwa.v2i1.10382>
- Pham, T. N., Tučková, Z., & Phan, Q. (2019). Greening human resource management and employee commitment towards the environment: An interaction model. *Journal of Business Economics and Management*, 20(3), 446–465. <https://doi.org/10.3846/jbem.2019.9659>
- Putra, T. E., Arifin, Aryatih, & Arfa. (2024). Pengaruh big five personality, kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai kesyahbandaran dan otoritas pelabuhan (KSOP) kelas II Kotabaru-Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v11i1.55347>
- Rana, M. B. M., Younas, M. W., Hussain, M., Abdin, Z. U., Rasheed, K., Bashir, S., & Akbar, A. (2024). The critical role of psychological capital: Managing influence of stress and burnout on business performance. [https://doi.org/10.59324/ejmeh.2024.1\(2\).04](https://doi.org/10.59324/ejmeh.2024.1(2).04)
- Tordera, N., Peiro, J. M., Ayala, Y., Villajos, E., & Truxillo, D. (2020). The lagged influence of organizations' human resources practices on employees' career sustainability: The moderating role of age. *Journal of Vocational Behavior*, 120, 103444.
- Udin, U., & Yuniawan, A. (2020). Psychological capital, personality trait of big five, organizational citizenship behavior, and task performance: Testing their relationships. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(9), 781–790.
- Winata, R. M. (2024). The role of psychological capital to job performance with work engagement as mediator of public service employees. *Journal of Educational, Health & Community Psychology (JEHCP)*, 13(3).

- Yusuf, S. D. A. (2021). Pengaruh big five personality terhadap kinerja pegawai melalui budaya organisasi. *Jurnal Khazanah Intelektual*, 5(1).
- Zamralita. (2024). The role of psychological capital to job performance with work engagement as mediator of employee. *Journal of Educational, Health & Community Psychology*. <https://doi.org/10.12928/jehcp.v13i3.29723>
- Zewude, G. T., Mesfin, Y., Sadouki, F., Ayele, A. G., Goraw, S., Segon, T., & Hercz, M. (2024). Serial mediation model of big five personality traits, emotional intelligence, and psychological capital as predictors of teachers' professional well-being. *Acta Psychologica*. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104500>
- Zhang, Y., Zhang, S., & Hua, W. (2019). The impact of psychological capital and occupational stress on teacher burnout: Mediating role of coping styles. *Asia-Pacific Education Researcher*, 28(4), 339–349. <https://doi.org/10.1007/s40299-019-00446-4>