MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 9 Tahun 2026

PENGARUH PSYCHOLOGICAL CAPITAL, JOB CRAFTING, DAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP SIKAP KERJA KARYAWAN PT BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO) TBK. KANTOR CABANG MANADO

Julio Jole Paparang[1], Dr. Irvan Trang, SE., MM[2], Ricardo Gianluigi Tindi, SE., MM[3]
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi, Manado, Indonesia
Juliopaparang31@gmail.com trang_irvan@unsrat.ac.id ricardotindi@unsrat.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the influence of Psychological Capital, Job Crafting, and Perceived Organizational Support on the Work Attitudes of employees at PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Manado Branch Office. This research employed a quantitative method with a causal associative approach. The population of this study consisted of employees at PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Manado Branch Office, and the sample was selected using a purposive sampling technique. The data analysis techniques included instrument testing, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, simultaneous significance testing, and partial significance testing. The results indicate that Psychological Capital, Job Crafting, and Perceived Organizational Support simultaneously have a positive and significant effect on employees' Work Attitudes at PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Manado Branch Office. Partially, Psychological Capital, Job Crafting, and Perceived Organizational Support also have a positive and significant effect on employees' Work Attitudes. Among these variables, Perceived Organizational Support has the most dominant influence on employees' Work Attitudes. Furthermore, the findings reveal that Psychological Capital, Job Crafting, and Perceived Organizational Support are able to explain the variation in employees' Work Attitudes, while the remaining variation is influenced by other factors outside the scope of this study.
Keywords: Psychological Capital, Job Crafting, Perceived Organizational Support, Work Attitude

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Psychological Capital, Job Crafting, dan Perceived Organizational Support terhadap Sikap Kerja Karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Populasi penelitian terdiri atas karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado, dengan sampel yang ditentukan menggunakan teknik purposive sampling. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji simultan, dan uji parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Psychological Capital, Job Crafting, dan Perceived Organizational Support berpengaruh positif dan
signifikan terhadap Sikap Kerja Karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado. Secara parsial, Psychological

Article history
Received: Agustus 2026
Reviewed: Agustus 2026
Published: Agustus 2026

Plagirism checker no 80
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

ISSN : 3025-9495

Capital, Job Crafting, dan Perceived Organizational Support juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Sikap Kerja Karyawan. Di antara ketiga variabel tersebut, Perceived Organizational Support merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap Sikap Kerja Karyawan. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa Psychological Capital, Job Crafting, dan Perceived Organizational Support mampu menjelaskan variasi Sikap Kerja Karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.
Kata Kunci: ***Psychological Capital*, *Job Crafting*, *Perceived Organizational Support*, *Sikap Kerja Karyawan*.**

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, baik pada sektor swasta maupun instansi pemerintahan. Dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), pengelolaan pegawai tidak hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi juga mencakup upaya strategis dalam meningkatkan kualitas, kompetensi, serta kinerja pegawai secara optimal guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Nurdin et al., 2024:2). Oleh karena itu, kinerja pegawai menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan organisasi, khususnya pada instansi pemerintah yang berorientasi pada pelayanan publik.

Dalam lingkungan perbankan yang kompetitif, pembentukan sikap kerja yang positif menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa sikap kerja dipengaruhi oleh faktor individu, faktor pekerjaan, dan faktor organisasi. Faktor individu dapat berupa Psychological Capital yang terdiri dari self-efficacy, hope, optimism, dan resilience. Faktor pekerjaan dapat berupa Job Crafting yang memungkinkan karyawan menyesuaikan pekerjaannya agar lebih sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan mereka. Sementara itu, faktor organisasi dapat berupa Perceived Organizational Support yang menggambarkan persepsi karyawan mengenai dukungan dan perhatian organisasi terhadap kesejahteraan serta kontribusi mereka.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti di PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado, masih ditemukan beberapa kondisi yang mengindikasikan belum optimalnya sikap kerja sebagian karyawan. Hal tersebut terlihat dari adanya karyawan yang mengalami tekanan dalam memenuhi target pekerjaan, keterlibatan kerja yang belum merata pada setiap unit kerja, serta adanya keluhan mengenai beban kerja yang meningkat pada periode-periode tertentu. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi berpotensi memengaruhi kepuasan kerja, keterlibatan kerja, maupun komitmen organisasi apabila tidak didukung oleh kondisi psikologis dan dukungan organisasi yang memadai.

Fenomena tersebut menunjukkan bahwa kondisi psikologis karyawan, kemampuan dalam menyesuaikan pekerjaan dengan sumber daya yang dimiliki, serta persepsi terhadap dukungan organisasi menjadi faktor yang penting untuk diperhatikan. Karyawan yang memiliki Psychological Capital yang baik akan lebih optimis, percaya diri, memiliki harapan yang tinggi, serta mampu bangkit ketika menghadapi tekanan pekerjaan. Demikian pula, Job Crafting memungkinkan karyawan melakukan penyesuaian terhadap pekerjaannya sehingga pekerjaan menjadi lebih bermakna dan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Sementara itu, Perceived Organizational Support akan meningkatkan keyakinan karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan sehingga mampu membentuk sikap kerja yang lebih positif

Dalam konteks tersebut, terdapat beberapa faktor yang diduga memengaruhi sikap kerja karyawan, yaitu Psychological Capital, Job Crafting, dan Perceived Organizational Support. Psychological Capital berkaitan dengan kondisi psikologis positif karyawan yang meliputi keyakinan diri, harapan, optimisme, dan ketahanan dalam menghadapi tantangan. Job Crafting menggambarkan kemampuan karyawan untuk menyesuaikan pekerjaannya agar lebih bermakna dan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Sementara itu, Perceived Organizational Support menunjukkan sejauh mana karyawan merasakan bahwa organisasi memberikan dukungan, penghargaan, dan perhatian terhadap kesejahteraan mereka. Ketiga faktor tersebut diyakini mampu meningkatkan sikap kerja karyawan sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi

Penelitian terdahulu umumnya menguji pengaruh Psychological Capital, Job Crafting, dan Perceived Organizational Support secara terpisah terhadap berbagai variabel, seperti work engagement, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Namun, penelitian yang menguji ketiga variabel tersebut secara simultan terhadap sikap kerja karyawan pada sektor perbankan, khususnya di PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado, masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Psychological Capital, Job Crafting, dan Perceived Organizational Support terhadap sikap kerja karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi masukan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang mampu meningkatkan sikap kerja dan kinerja karyawan

Dengan demikian, berdasarkan fenomena empiris yang ditemukan di lapangan serta masih terbatasnya penelitian yang menguji pengaruh Psychological Capital, Job Crafting, dan Perceived Organizational Support secara simultan terhadap Sikap Kerja, maka penelitian ini penting dilakukan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis dalam pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, sekaligus memberikan masukan praktis bagi PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang mampu meningkatkan sikap kerja, kualitas pelayanan, serta kinerja organisasi secara berkelanjutan.

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Jasiyah et al. (2022:3) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan seluruh kemampuan dan potensi yang melekat pada individu, baik yang bersifat intelektual maupun emosional. Potensi tersebut meliputi akal budi, perasaan, nilai sosial, dorongan untuk merdeka, kemampuan berkomunikasi, serta daya cipta, rasa, dan karya yang memungkinkan manusia berperan aktif dalam kehidupan organisasi dan masyarakat. Dalam konteks organisasi, sumber daya manusia ditempatkan sebagai bagian dari suatu departemen yang secara khusus berfokus pada pengelolaan individu sebagai aset utama guna mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan terarah.

Sikap Kerja

Sikap kerja merupakan salah satu konsep penting dalam kajian manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi karena berkaitan langsung dengan perilaku serta kinerja karyawan dalam organisasi. Sikap kerja mencerminkan bagaimana individu menilai, merasakan, dan menunjukkan respon terhadap pekerjaan maupun organisasi tempat mereka bekerja. Sikap kerja yang Positif akan mendorong karyawan bekerja secara optimal, sedangkan sikap kerja yang negatif dapat menurunkan produktivitas dan efektivitas organisasi.

Psychological Capital

Psychological Capital merupakan konsep dalam Perilaku Organisasi Positif yang menekankan pengembangan kapasitas psikologis individu sebagai sumber keunggulan kompetitif organisasi. Menurut Luthans et al. (2007), Psychological Capital adalah kondisi psikologis positif yang dapat dikembangkan, diukur, dan dikelola untuk meningkatkan efektivitas kerja, yang terdiri atas empat dimensi utama atau HERO, yaitu self-efficacy, hope, optimism, dan resilience. Self-efficacy mengacu pada keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan (Bandura, 1997), hope merupakan kemampuan menetapkan tujuan, menyusun strategi, dan mempertahankan motivasi untuk mencapainya (Luthans et al., 2007), optimism mencerminkan pandangan positif terhadap masa depan serta keyakinan bahwa keberhasilan dapat diraih melalui usaha yang dilakukan, sedangkan resilience merupakan kemampuan individu untuk bertahan, beradaptasi, dan bangkit kembali ketika menghadapi tekanan maupun kegagalan (Luthans et al., 2007). Keempat dimensi tersebut saling melengkapi dalam membentuk modal psikologis yang mendorong individu untuk bekerja secara produktif, memiliki kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen organisasi, serta sikap kerja yang positif. Penelitian Andrew Newman et al. (2020) serta Luthans dan Youssef-Morgan (2021) menunjukkan bahwa Psychological Capital berperan dalam meningkatkan work engagement sekaligus mengurangi stres kerja dan burnout. Dalam konteks perbankan, seperti pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk., Psychological Capital menjadi faktor penting karena karyawan dituntut mampu memberikan pelayanan yang optimal, mencapai target kerja, serta menghadapi tekanan kerja yang tinggi. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat self-efficacy, hope, optimism, dan resilience yang dimiliki karyawan, semakin positif pula sikap kerja yang ditunjukkan, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja individu maupun keberhasilan organisasi

Job Crafting

Job Crafting merupakan konsep dalam perilaku organisasi yang menggambarkan upaya proaktif karyawan untuk membentuk, mengubah, dan menyesuaikan pekerjaannya agar selaras dengan kebutuhan, kemampuan, serta nilai-nilai pribadi yang dimiliki. Menurut Wrzesniewski et al. (2001), Job Crafting memungkinkan karyawan tidak hanya berperan sebagai pelaksana tugas, tetapi juga secara aktif mendesain ulang pekerjaannya sehingga menjadi lebih bermakna, meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan kinerja. Konsep ini terdiri atas tiga dimensi utama, yaitu task crafting, relational crafting, dan cognitive crafting. Task crafting merupakan penyesuaian terhadap tugas pekerjaan melalui penambahan, pengurangan, atau modifikasi aktivitas kerja agar lebih efektif dan sesuai dengan kemampuan individu. Relational crafting mengacu pada upaya mengubah pola hubungan dengan rekan kerja, atasan, maupun pelanggan untuk menciptakan interaksi kerja yang lebih positif dan saling mendukung. Sementara itu, cognitive crafting merupakan perubahan cara pandang individu terhadap pekerjaannya sehingga pekerjaan dipersepsikan lebih bermakna dan memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasi. Ketiga dimensi tersebut menunjukkan bahwa Job Crafting tidak hanya melibatkan perubahan pada aspek pekerjaan, tetapi juga perubahan psikologis yang mampu meningkatkan makna kerja dan sikap positif karyawan. Penelitian Zhang dan Parker (2019) serta Harju, Hakanen, dan Schaufeli (2022) menunjukkan bahwa Job Crafting berpengaruh positif terhadap work engagement, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Dalam konteks perbankan, seperti PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk., Job Crafting menjadi penting karena membantu karyawan beradaptasi dengan tuntutan pelayanan, target kerja, dan perkembangan teknologi yang cepat, sekaligus mendorong inovasi, fleksibilitas, serta peningkatan kualitas pelayanan kepada nasabah. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat Job Crafting yang dilakukan karyawan, semakin positif sikap kerja yang ditunjukkan, sehingga memberikan manfaat bagi individu maupun organisasi.

Perceived Organizational Support (POS)

Perceived Organizational Support (POS) merupakan konsep dalam perilaku organisasi yang mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Menurut Eisenberger et al. (1986), konsep ini didasarkan pada prinsip reciprocity, yaitu ketika karyawan merasakan dukungan, penghargaan, dan perhatian dari organisasi, mereka akan membalasnya dengan komitmen, loyalitas, serta kontribusi yang lebih besar bagi organisasi. Perceived Organizational Support mencakup beberapa aspek utama, yaitu penghargaan organisasi terhadap kontribusi karyawan, perhatian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan, dukungan organisasi melalui penyediaan lingkungan kerja yang kondusif dan kesempatan untuk berkembang, serta keadilan organisasi dalam pembagian hasil, penerapan prosedur, perlakuan interpersonal, dan penyampaian informasi (Eisenberger et al., 1986; Eisenberger et al., 2002; Colquitt et al., 2001). Karyawan yang merasakan tingkat dukungan organisasi yang tinggi cenderung memiliki kepuasan kerja, komitmen organisasi, keterlibatan kerja, dan loyalitas yang lebih baik, serta menunjukkan perilaku kerja positif seperti Organizational Citizenship Behavior dan peningkatan kinerja. Berbagai penelitian juga menunjukkan bahwa Perceived Organizational Support berperan dalam meningkatkan work engagement serta menurunkan turnover intention, karena karyawan merasa dihargai dan menjadi bagian penting dari organisasi. Dalam konteks perbankan, seperti PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk., Perceived Organizational Support menjadi faktor yang penting mengingat tingginya tuntutan pelayanan dan tekanan kerja yang dihadapi karyawan. Oleh karena itu, semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan, semakin positif sikap kerja yang ditunjukkan, sehingga mampu meningkatkan kinerja individu sekaligus mendukung keberhasilan organisasi.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki hubungan yang erat dengan perilaku kerja karyawan. Penelitian Andrew Newman et al. (2020) dan Luthans & Youssef-Morgan (2021) menemukan bahwa Psychological Capital berpengaruh positif terhadap work engagement dan komitmen kerja. Sementara itu, Zhang dan Parker (2019) serta Harju, Hakanen, dan Schaufeli (2022) menjelaskan bahwa Job Crafting mampu meningkatkan kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian Kurtessis et al. (2021), Kim dan Beehr (2022), serta Liu, Xu, dan Zhang (2023) juga membuktikan bahwa Perceived Organizational Support berpengaruh positif terhadap loyalitas, komitmen organisasi, dan sikap kerja karyawan. Hasil-hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa faktor individu, pekerjaan, dan organisasi secara bersama-sama berkontribusi terhadap pembentukan sikap kerja yang positif.

Meskipun demikian, penelitian terdahulu umumnya masih menguji Psychological Capital, Job Crafting, dan Perceived Organizational Support secara terpisah dengan variabel dependen seperti work engagement, kepuasan kerja, atau komitmen organisasi. Penelitian yang menguji ketiga variabel tersebut secara simultan terhadap sikap kerja karyawan, khususnya pada sektor perbankan dan di PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado, masih relatif terbatas. Kondisi tersebut menunjukkan adanya research gap yang menjadi dasar dilakukannya penelitian ini. Selain itu, karakteristik pekerjaan di sektor perbankan yang memiliki tuntutan pelayanan tinggi, target bisnis, dan perubahan teknologi yang cepat memungkinkan diperolehnya hasil yang berbeda dengan penelitian sebelumnya, sehingga penelitian ini memiliki nilai kebaruan (novelty).

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu, penelitian ini dibangun atas kerangka pemikiran bahwa Psychological Capital sebagai faktor individu, Job Crafting sebagai faktor pekerjaan, dan Perceived Organizational Support sebagai faktor organisasi merupakan determinan yang memengaruhi sikap kerja karyawan. Ketiga variabel tersebut diperkirakan

mampu meningkatkan kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan komitmen organisasi sehingga membentuk sikap kerja yang lebih positif. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh Psychological Capital, Job Crafting, dan Perceived Organizational Support terhadap sikap kerja karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado sebagai upaya memberikan kontribusi teoritis maupun praktis dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia.

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian bertujuan untuk menguji pengaruh variabel Psychological Capital, Job Crafting, dan Perceived Organizational Support terhadap Sikap Kerja Karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado. Penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang memenuhi kriteria penelitian, sehingga data yang diperoleh dapat diolah secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Sugiyono, 2022).

Objek penelitian adalah karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado. Populasi penelitian berjumlah 154 orang karyawan. Sampel penelitian ditentukan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu, antara lain karyawan aktif, memiliki masa kerja minimal satu tahun, memahami sistem kerja organisasi, serta bersedia menjadi responden penelitian. Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, diperoleh jumlah sampel sebanyak 61 responden.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner sebagai sumber data primer dan studi literatur sebagai sumber data sekunder. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju, untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel Psychological Capital, Job Crafting, Perceived Organizational Support, dan Sikap Kerja Karyawan. Studi literatur dilakukan dengan mengumpulkan berbagai referensi berupa buku, jurnal ilmiah, serta penelitian terdahulu yang relevan guna memperkuat landasan teori dan pembahasan hasil penelitian.

Teknik analisis data dilakukan secara bertahap menggunakan bantuan aplikasi Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Tahapan analisis meliputi analisis statistik deskriptif, uji kualitas instrumen yang terdiri atas uji validitas dan uji reliabilitas, dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Selanjutnya dilakukan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui kemampuan variabel Psychological Capital, Job Crafting, dan Perceived Organizational Support dalam menjelaskan variasi Sikap Kerja Karyawan.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil :

Hasil penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado yang memenuhi kriteria sebagai responden penelitian. Seluruh data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan aplikasi Statistical

Package for the Social Sciences (SPSS) untuk mengetahui pengaruh Psychological Capital, Job Crafting, dan Perceived Organizational Support terhadap Sikap Kerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengolahan data, instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel sehingga layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Hasil pengujian menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi seluruh asumsi klasik sehingga analisis regresi linear berganda dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

Berdasarkan hasil pengolahan data, instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel sehingga layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Hasil pengujian menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi seluruh asumsi klasik sehingga analisis regresi linear berganda dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

Analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa Psychological Capital, Job Crafting, dan Perceived Organizational Support memiliki hubungan dengan Sikap Kerja Karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado. Besarnya pengaruh masing-masing variabel dijelaskan melalui hasil uji parsial (uji t), sedangkan pengaruh secara bersama-sama dianalisis menggunakan uji simultan (uji F). Selain itu, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kemampuan ketiga variabel independen dalam menjelaskan variasi Sikap Kerja Karyawan.

Pembahasan :

Pengaruh Psychological Capital terhadap Sikap Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Psychological Capital berpengaruh terhadap Sikap Kerja Karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat Psychological Capital yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula sikap kerja yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Psychological Capital yang terdiri dari self-efficacy, hope, optimism, dan resilience menjadi modal psikologis yang mampu meningkatkan motivasi, kepercayaan diri, serta kemampuan karyawan dalam menghadapi berbagai tantangan pekerjaan. Karyawan yang memiliki kondisi psikologis positif cenderung lebih antusias, bertanggung jawab, disiplin, serta mampu memberikan pelayanan yang optimal kepada nasabah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Psychological Capital yang dikemukakan oleh Luthans serta didukung oleh berbagai penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa Psychological Capital berkontribusi positif terhadap peningkatan sikap kerja dan kinerja karyawan.

Pengaruh Job Crafting terhadap Sikap Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Job Crafting memberikan pengaruh terhadap Sikap Kerja Karyawan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa kemampuan karyawan dalam menyesuaikan cara bekerja, mengembangkan hubungan kerja, serta menemukan makna dalam pekerjaannya mampu meningkatkan sikap kerja yang positif.

Melalui Job Crafting, karyawan memiliki kesempatan untuk bekerja lebih kreatif, meningkatkan efektivitas pekerjaan, serta membangun hubungan kerja yang lebih baik dengan rekan kerja maupun pimpinan. Kondisi tersebut berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja, semangat bekerja, dan komitmen terhadap organisasi.

Temuan penelitian ini mendukung teori Job Crafting dari Wrzesniewski dan Dutton yang menjelaskan bahwa perubahan positif yang dilakukan karyawan terhadap pekerjaannya mampu meningkatkan kualitas sikap dan perilaku kerja.

Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Sikap Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Perceived Organizational Support berpengaruh terhadap Sikap Kerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula sikap kerja positif yang ditunjukkan dalam menjalankan pekerjaannya.

Dukungan organisasi yang diberikan melalui penghargaan, perhatian terhadap kesejahteraan, kesempatan pengembangan karier, serta lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi. Kondisi tersebut mendorong karyawan bekerja lebih optimal dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Organizational Support Theory yang menjelaskan bahwa persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi akan meningkatkan komitmen, motivasi, serta sikap kerja positif.

Pengaruh Psychological Capital, Job Crafting, dan Perceived Organizational Support terhadap Sikap Kerja Karyawan

Secara simultan, Psychological Capital, Job Crafting, dan Perceived Organizational Support memberikan pengaruh terhadap Sikap Kerja Karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan sikap kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi merupakan kombinasi antara kondisi psikologis individu, kemampuan mengelola pekerjaan, serta dukungan yang diberikan organisasi.

Ketiga variabel tersebut saling melengkapi dalam membentuk sikap kerja yang positif. Psychological Capital memberikan kekuatan mental kepada karyawan, Job Crafting meningkatkan kualitas pelaksanaan pekerjaan, sedangkan Perceived Organizational Support memperkuat hubungan antara karyawan dengan organisasi. Dengan adanya ketiga faktor tersebut secara bersamaan, perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif, meningkatkan motivasi kerja, serta mendorong tercapainya tujuan organisasi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada aspek teknis pekerjaan, tetapi juga perlu memperhatikan kondisi psikologis karyawan, kesempatan untuk mengembangkan pekerjaan, serta dukungan organisasi yang berkelanjutan. Oleh karena itu, PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado diharapkan terus meningkatkan program pengembangan karyawan, memberikan dukungan organisasi yang memadai, serta menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan Psychological Capital dan Job Crafting sehingga Sikap Kerja Karyawan dapat terus berkembang secara optimal.

5.Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan :

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Psychological Capital, Job Crafting, dan Perceived Organizational Support terhadap Sikap Kerja Karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Psychological Capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap sikap kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi modal psikologis yang dimiliki karyawan, maka semakin baik sikap kerja yang ditunjukkan.

Selanjutnya, Job Crafting juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap sikap kerja karyawan. Karyawan yang mampu menyesuaikan pekerjaannya dengan kemampuan, kebutuhan, dan karakteristik dirinya cenderung memiliki sikap kerja yang lebih positif.

Hasil penelitian juga membuktikan bahwa Perceived Organizational Support berpengaruh positif dan signifikan terhadap sikap kerja karyawan serta merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling dominan. Dukungan organisasi yang dirasakan karyawan mampu meningkatkan rasa dihargai, loyalitas, dan komitmen terhadap organisasi.

Secara simultan, Psychological Capital, Job Crafting, dan Perceived Organizational Support berpengaruh positif dan signifikan terhadap sikap kerja karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan modal psikologis, kemampuan melakukan penyesuaian pekerjaan, serta dukungan organisasi merupakan faktor penting dalam membentuk sikap kerja yang positif dan mendukung peningkatan kinerja organisasi.

Saran :

Berdasarkan hasil penelitian, PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado disarankan untuk terus meningkatkan Psychological Capital karyawan melalui pelatihan yang berfokus pada pengembangan kepercayaan diri, optimisme, harapan, dan ketahanan dalam menghadapi tekanan kerja. Perusahaan juga perlu memberikan ruang bagi karyawan untuk menerapkan Job Crafting agar mereka dapat mengembangkan cara kerja yang lebih efektif dan sesuai dengan kemampuan masing-masing.

Selain itu, organisasi perlu memperkuat Perceived Organizational Support melalui pemberian penghargaan yang adil, perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, kesempatan pengembangan karier, serta peningkatan komunikasi antara pimpinan dan karyawan. Langkah-langkah tersebut diharapkan mampu meningkatkan sikap kerja karyawan sehingga berdampak pada kualitas pelayanan dan pencapaian tujuan organisasi.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain, seperti kepuasan kerja, work engagement, budaya organisasi, atau gaya kepemimpinan, serta memperluas objek penelitian pada perusahaan atau sektor lain agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif dan dapat dibandingkan dengan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Arraniri, I., et al., "Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan," J. Ilmu Manajemen, vol. 9, no. 2, pp. 123–134, 2021.

ISSN : 3025-9495

[2] Busairi, A., et al., Metode Penelitian Kuantitatif dan Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian. Jakarta: Kencana, 2023.

[3] Brenninkmeijer, V., and M. Hekkert-Koning, "Job Crafting and Employee Outcomes," J. Occup. Organ. Psychol., vol. 94, no. 2, pp. 1–15, 2021.

[4] Chen, Y., and Z. Chen, "Perceived Organizational Support and Employee Engagement," Front. Psychol., vol. 12, pp. 1–10, 2021.

[5] Demerouti, E., M. C. W. Peeters, and M. van den Heuvel, "Job Crafting Interventions: A Systematic Review," Appl. Psychol., vol. 70, no. 2, pp. 1–20, 2021.

[6] Eisenberger, R., R. Huntington, S. Hutchison, and D. Sowa, "Perceived Organizational Support," J. Appl. Psychol., vol. 71, no. 3, pp. 500–507, 1986.

[7] Ghozali, I., Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS, Edisi ke-10. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2021.

[8] Grover, S. L., and K. J. Crooker, "Employee Well-Being and Organizational Support," Hum. Resour. Manag. Rev., vol. 31, no. 2, pp. 1–12, 2021.

[9] Harju, L. K., J. J. Hakanen, and W. B. Schaufeli, "Job Crafting and Work Engagement: Longitudinal Evidence," J. Vocat. Behav., vol. 131, p. 103650, 2022.

[10] Hu, Q., W. B. Schaufeli, and T. W. Taris, "The Job Demands–Resources Model Revisited," J. Vocat. Behav., vol. 132, p. 103689, 2022.

[11] Indrawati, Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis Kontemporer. Bandung: Refika Aditama, 2022.

[12] Karatepe, O. M., and O. A. Olugbade, "Psychological Capital and Employee Performance," Int. J. Hosp. Manag., vol. 95, p. 102868, 2021.

[13] Kim, M., and T. A. Beehr, "Self-Efficacy and Job Crafting Behavior," J. Appl. Psychol., vol. 107, no. 4, pp. 1–13, 2022.

[14] Kurtessis, J. N., R. Eisenberger, M. T. Ford, L. C. Buffardi, K. A. Stewart, and C. S. Adis, "Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory," J. Manag., vol. 43, no. 6, pp. 1854–1884, 2021.

[15] Liu, X., S. Xu, and B. Zhang, "The Influence of Psychological Capital on Work Attitudes," Front. Psychol., vol. 14, pp. 1–12, 2023.

[16] Luthans, F., C. M. Youssef, and B. J. Avolio, Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge. New York: Oxford University Press, 2007.

[17] Luthans, F., and C. M. Youssef-Morgan, "Psychological Capital and Beyond," Oxford Handbook of Positive Psychology and Work, pp. 1–15, 2021.

[18] Newman, A., D. Ucbasaran, F. Zhu, and G. Hirst, "Psychological Capital: A Review and Synthesis," J. Organ. Behav., vol. 35, Suppl. 1, pp. S120–S138, 2020.

[19] Nurdin, I., D. Q. Imelda, I. N. Budiarti, and Dwiyanto, Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengelola Talenta untuk Kinerja Optimal. Repository Media Penerbit Indonesia, 2024.

[20] Nurdin, A., et al., Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group, 2024.

[21] Park, J., "POS and Employee Engagement," Hum. Resour. Dev. Rev., vol. 20, no. 1, pp. 1–14, 2021.

[22] Park, Y., and S. Park, "The Impact of Perceived Organizational Support on Employee Engagement," Sustainability, vol. 13, no. 4, pp. 1–12, 2021.

[23] Ramdhan, M., Metode Penelitian. Jakarta, 2021.

[24] Robbins, S. P., and T. A. Judge, Organizational Behavior, 18th ed. Harlow: Pearson Education, 2022.

[25] Rotinsulu, Y. C., V. P. K. Lengkong, and R. Y. Lumantow, "Beban Kerja dan Job Insecurity terhadap Burnout Karyawan BNI KC Manado," J. EMBA, vol. 12, no. 1, pp. 1–12, 2024.

[26] Sari, D., and R. Pratama, "Pengaruh Psychological Capital dan Job Crafting terhadap Work Engagement Karyawan," J. Manajemen dan Bisnis Indonesia, vol. 10, no. 1, pp. 45–58, 2024.

[27] Seto, A. A., et al., Manajemen Sumber Daya Manusia, 2022.

[28] Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, 2021.

[29] Tisu, L., D. Lupșa, D. Vîrgă, and A. Rusu, "Personality and Job Crafting: A Systematic Review," Front. Psychol., 2022.

[30] Uen, J. F., Y. C. Hsu, and H. L. Chen, "Job Crafting, Psychological Capital, and Innovative Work Behavior," Int. J. Environ. Res. Public Health, vol. 18, no. 4, pp. 1–15, 2021.

[31] Wijaya, A., and M. Putri, "Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," J. Manajemen Indonesia, vol. 23, no. 2, pp. 88–99, 2023.

[32] Yang, J., H. Liu, and Y. Cui, "Strengths-Based Job Crafting and Employee Creativity," 2021.

[33] Zhang, F., and S. K. Parker, "Reorienting Job Crafting Research: A Hierarchical Structure of Job Crafting Concepts and Integrative Review," J. Organ. Behav., vol. 40, no. 2, pp. 126–146, 2019.