

**HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DENGAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA PEGAWAI
SEKRETARIAT PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA**

¹Bunga Prameswari Putri Helmadini, ¹Unika Prihatsanti

¹Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
Jl. Prof Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275
bungaprameswa@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan antara *psychological capital* dengan *organizational citizenship behavior* pada pegawai Sekretariat Presiden Republik Indonesia. Sekretariat Presiden sebagai lembaga pemerintah pusat tentunya membutuhkan kualitas pegawai yang mumpuni. Pegawai sektor publik juga diharapkan mampu menunjukkan performa kerja yang totalitas. *Organizational citizenship behavior* (OCB) merujuk pada serangkaian perilaku yang mendorong optimalisasi kerja organisasi namun tidak berkaitan dengan deskripsi pekerjaan tertentu dan tidak berkaitan dengan imbalan secara formal. *Psychological capital* dicirikan dengan adanya kepercayaan diri, optimisme, harapan, dan resiliensi untuk mencapai kesuksesan. Penelitian ini melibatkan 77 orang pegawai sebagai subjek yang dipilih dengan teknik *convenience sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan mengadministrasikan dua buah skala psikologi, yaitu skala PCQ-24 (19 aitem valid, $\alpha = 0.910$) dan skala OCB (18 valid, $\alpha = 0.882$). Teknik analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa *psychological capital* dapat memprediksi *organizational citizenship behavior* secara signifikan ($\beta = 0.693$, $p < .001$) dan memberikan sumbangan efektif pada skor *organizational citizenship behavior* ($R^2 = 0.269$, $Adjusted R^2 = 0.260$, $F(1,75) = 27.643$). Hipotesis penelitian diterima bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara *psychological capital* dengan *organizational citizenship behavior* yang bermakna semakin tinggi tingkat *psychological capital* pegawai, semakin tinggi pula tingkat *organizational citizenship behavior* pegawai tersebut. *Psychological capital* memberikan sumbangan pengaruh sebesar 26.9% pada variabel *organizational citizenship behavior*.

Kata kunci: *psychological capital*, *organizational citizenship behavior*, pegawai

**THE RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR IN EMPLOYEES OF THE
SECRETARIAT OF THE PRESIDENT OF THE REPUBLIC OF
INDONESIA**

¹Bunga Prameswari Putri Helmadini, ¹Unika Prihatsanti

¹Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
Jl. Prof Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275
bungaprameswa@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between psychological capital and organizational citizenship behavior in employees of the Secretariat of the President of the Republic of Indonesia. The Presidential Secretariat as a central government institution certainly requires qualified employee quality. Public sector employees are also expected to be able to show totality work performance. Organizational citizenship behavior (OCB) refers to a series of behaviors that encourage the optimization of organizational work but are not related to a specific job description and are not formally rewarded. Psychological capital is characterized by self-confidence, optimism, hope, and resilience to achieve success. This study involved 77 employees as subjects selected by convenience sampling technique. Data were collected by administering two psychological scales, namely the PCQ-24 scale (19 valid items, $\alpha = 0.910$) and the OCB scale (18 valid items, $\alpha = 0.882$). Simple regression analysis technique showed that psychological capital can predict organizational citizenship behavior significantly ($\beta = 0.693$, $p < .001$) and make an effective contribution to the organizational citizenship behavior score ($R^2 = 0.269$, Adjusted $R^2 = 0.260$, $F(1,75) = 27.643$). The research hypothesis is accepted that there is a significant positive relationship between psychological capital and organizational citizenship behavior; which means that the higher the level of psychological capital of employees, the higher the level of organizational citizenship behavior of these employees. Psychological capital contributes 26.9% influence on organizational citizenship behavior variables.

Keywords: *psychological capital, organizational citizenship behavior, employee*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peningkatan efisiensi performa kerja pegawai dalam suatu organisasi identik dengan sebuah konsep yang dikenal sebagai *organizational citizenship behavior* (OCB). Istilah OCB mengacu pada serangkaian perilaku yang mendorong optimalisasi kerja organisasi namun tidak berkaitan dengan deskripsi pekerjaan tertentu dan tidak berkaitan dengan imbalan secara formal (Organ, 2018b). OCB juga dapat berupa *extra-role* yang dilakukan oleh seorang pegawai di luar dari deskripsi pekerjaan yang dimiliki. OCB bersifat tanpa paksaan dan berlandaskan kesukarelaan pegawai sehingga tidak terdapat kompensasi formal dari instansi (Organ, 2014). Akan tetapi, pegawai yang menunjukkan perilaku OCB di lingkungan kerja ini juga berkesempatan untuk mendapatkan penilaian kinerja yang baik atau imbalan secara tidak langsung di kemudian hari.

Lebih lanjut, OCB juga dapat berupa perilaku bekerja sama maupun membantu rekan kerja yang berkaitan dengan pekerjaan dan pencapaian tujuan organisasi. Seiring dengan OCB yang dilakukan oleh pegawai, rasa peduli pegawai terhadap sesama rekan kerja dan pengembangan instansi pun akan ikut meningkat (Andriani dkk., 2012). Pada gilirannya, perilaku OCB ini akan membantu dalam mewujudkan efektivitas dan efisiensi kinerja yang menguntungkan bagi instansi. OCB secara berkelanjutan dapat berkontribusi positif pada kerja tim maupun performa organisasi secara lebih luas, antara lain memacu produktivitas antar rekan kerja, produktivitas manajerial, dapat mengoptimalkan sumber daya untuk tujuan yang

lebih produktif, serta mendorong stabilitas kinerja organisasi (P. M. Podsakoff & Mackenzie, 2014). OCB mampu memacu para pegawai dalam keberhasilan mencapai tujuan yang dimiliki organisasi sekaligus turut mendorong performa organisasi yang maksimal (Anvari dkk., 2015).

Instansi pemerintah memiliki perbedaan tersendiri dibandingkan dengan organisasi atau perusahaan swasta lainnya karena adanya sistem birokrasi yang terstruktur serta terikat dengan peraturan pemerintah. Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai pelaksana kebijakan publik menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya dengan berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang ditetapkan (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, 2014). Selain itu, ASN sebagai pelayan publik juga dituntut menunjukkan performa kerja maksimal karena instansi pemerintah memerlukan kualifikasi pegawai yang kompeten, terampil, berloyalitas, dan performa kinerja yang baik (Tayibnaps & Wuryaningsih, 2019). Di sisi lain, terdapat tantangan yang dihadapi oleh instansi pemerintah berkaitan dengan citra buruk pelayanan publik yang selama ini melekat pada lembaga penyedia layanan di Indonesia (Hadian, 2017)

Organisasi sektor publik sering kali dikenal sebagai organisasi yang birokratis yang mana juga ditandai dengan aturan dan regulasi yang kerap membatasi perilaku karyawan (Kjeldsen & Hansen, 2018; Yousaf dkk., 2014) Secara umum, pegawai sektor publik memiliki uraian tugas, standarisasi kerja, dan prosedur yang ditetapkan untuk semua pekerjaan (Johari & Yahya, 2016). Organisasi sektor publik juga dicirikan memiliki tingkat formalisasi dan sentralisasi yang tinggi (Quratulain

& Khan, 2015). Siddiquee (2014) sependapat dengan gagasan yang sama bahwa organisasi sektor publik masih sangat birokratis meskipun berbagai langkah transformasi telah dilaksanakan. Permasalahan terkait lemahnya kinerja organisasi pemerintah ini juga menjadi problematika yang terus mengemuka (Mansor & Che Mohd Razali, 2010). Pegawai sektor publik diharapkan mampu meningkatkan dan memperkuat keterampilan dan karakteristik manajemen pengetahuan untuk mengembangkan citra kinerja pekerjaan yang positif di antara publik melalui cara menyelesaikan masalah atau keluhan (Mustapa & Mahmood, 2016). Dalam banyak kasus, pegawai sektor publik atau ASN tidak diberi kesempatan yang lebih besar dan karenanya untuk melakukan pekerjaan yang menantang (Johari & Yahya, 2016)

Salah satu instansi pemerintah di Indonesia yang memiliki peran sentral dalam menjalankan tugas kesekretariatan yang berhubungan dengan kepresidenan adalah Sekretariat Presiden Republik Indonesia. Sekretariat Presiden merupakan instansi pemerintah yang dinaungi oleh Kementerian Sekretariat Negara (Kemensetneg) Republik Indonesia. Sekretariat Presiden dalam menjalankan tugasnya dipimpin oleh Kepala Sekretariat Presiden serta bertanggung jawab langsung kepada Menteri. Tugas dari Sekretariat Presiden secara umum berkaitan dengan memberikan dukungan teknis serta administrasi kerumahtanggaan, keprotokolan, pers, dan media kepada Presiden. Sekretariat Presiden dalam menjalankan tugasnya terbagi atas Deputy Bidang Administrasi dan Pengelolaan Istana serta Deputy Bidang Protokol, Pers, dan Media.

Sekretariat Presiden sebagai lembaga pemerintah pusat yang memiliki peran vital untuk turut menunjang pelaksanaan tugas Presiden tentunya membutuhkan

kualitas sumber daya manusia dari pegawai yang mumpuni. Lebih lanjut, pegawai sektor publik juga diharapkan mampu menunjukkan performa kerja yang totalitas melebihi harapan dan bersedia memberikan peran tambahan yang mendorong peningkatan kualitas pelayanan (Sholikhah, 2021). Perilaku kerja pegawai yang mendorong optimalisasi kerja akan berdampak pada efisiensi kerja suatu instansi (Wang dkk., 2018). Selain itu, sudah selayaknya instansi juga perlu memberikan perhatian khusus pada kualifikasi karakteristik perilaku kerja pegawai yang dapat berperan pula dalam meningkatkan efisiensi kerja instansi.

Wawancara bersama dengan pegawai Sekretariat Presiden pun dilakukan oleh peneliti sebagai penggalian informasi awal mengenai gambaran dinamika kerja di instansi ini. Berdasarkan penggalian data tersebut, ditemukan bahwa terdapat fenomena kerja yang positif pada pegawai di Sekretariat Presiden. Pegawai di instansi ini sudah cukup terbiasa melaksanakan tugas yang beragam dan tidak hanya terpaku pada deskripsi pekerjaan secara umum. Berdasarkan laporan kinerja yang dipublikasikan oleh Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia, Sekretariat Presiden memperoleh catatan hasil kinerja yang baik. Hasil evaluasi kelembagaan menunjukkan bahwa Sekretariat Presiden sudah tergolong efektif. Dengan kata lain, organisasi dinilai telah mampu mengakomodasi kebutuhan internal organisasi dan mampu beradaptasi terhadap dinamika perubahan lingkungan eksternal organisasi.

Sekretariat Presiden sebagai instansi pemerintahan yang berada di lingkungan terdekat Presiden dan terlibat dalam berbagai kegiatan kenegaraan Presiden Republik Indonesia memiliki tuntutan pekerjaan yang tinggi. Ritme pekerjaan yang

ada mendorong pegawai untuk mampu melakukan beragam tugas dan tidak terbatas pada deskripsi pekerjaan yang tertulis. Hal ini terjadi seiring dengan dinamika kegiatan Presiden yang begitu padat sehingga mengharuskan para pegawai selalu siap terhadap pekerjaan yang tidak terduga. Karakteristik pekerjaan di Sekretariat Presiden cenderung dinamis namun terstruktur karena memadukan tipe pekerjaan administratif yang konstan dan pekerjaan berbasis lapangan yang dinamis. Oleh karena itu, Sekretariat Presiden memerlukan pegawai yang mampu berinovasi, berkeativitas, beradaptasi, dan berkolaborasi dalam melakukan pekerjaan.

Salah satu tugas yang diemban oleh Sekretariat Presiden juga terkait dengan urusan keprotokolan serta acara perjalanan Presiden, baik untuk kegiatan dalam negeri maupun luar negeri. Tugas tersebut berimplikasi pada tingginya tingkat mobilisasi kegiatan pegawai yang harus siap sedia ditugaskan dalam perjalanan dinas. Kunjungan kenegaraan Presiden juga dapat bersifat mendadak atau tidak terduga sehingga para pegawai Sekretariat Presiden harus terbiasa dengan ritme kerja tersebut. Selain itu, dinamika kerja yang padat di instansi ini juga menyebabkan intensitas lembur pegawai yang cukup tinggi. Pada kondisi demikian, tentunya akan turut memacu kesadaran masing-masing pegawai untuk saling bahu-membahu membantu sesama rekan kerja. Secara umum, pegawai Sekretariat Presiden memiliki kerjasama tim yang solid mengingat dinamika pekerjaan yang menuntut kolaborasi satu sama lain. Fenomena kerja para pegawai ini kemudian menarik untuk ditelaah lebih lanjut karena pada gilirannya akan berdampak terhadap kinerja instansi secara keseluruhan.

Organisasi maupun instansi meyakini bahwa dalam mencapai keberhasilan tertentu perlu mengupayakan kinerja individu yang maksimal karena kinerja individu berperan terhadap kinerja tim yang kemudian dapat memengaruhi kinerja organisasi tersebut secara keseluruhan (Hidayat & Lukito, 2021; Lantasia & Rizal, 2022). OCB pada angkatan kerja secara keseluruhan akan berdampak positif terhadap kinerja organisasi (Organ, 2018b). Semakin besar proporsi anggota organisasi yang menunjukkan OCB di lingkungan kerja, semakin besar pula kemungkinan instansi akan mengalami efisiensi operasional dan produktivitas yang lebih tinggi (Organ, 2018b). Pendapat tersebut semakin menegaskan bahwa OCB pegawai, khususnya yang bersifat kolektif mampu memberikan berbagai benefit yang menguntungkan bagi instansi. Studi mengenai OCB pada pegawai di lingkup instansi pemerintah pun sudah pernah dilakukan sebelumnya oleh peneliti-peneliti terdahulu, seperti pada penelitian Khairuddin (2020), Saraswati dan Hakim (2019), Sari dkk. (2021), Shalahuddin (2021), dan Sholikhah (2021). Hal ini semakin mempertegas pentingnya OCB pada pegawai instansi pemerintah sehingga layak ditelaah lebih mendalam.

OCB dan antesedennya juga diyakini ikut berperan penting sebagai pendekatan yang efektif dalam pengembangan organisasi (Khosravizadeh dkk., 2017). Lebih lanjut, terdapat beragam anteseden atau faktor-faktor yang dapat memunculkan OCB di lingkup organisasi atau instansi. Organ (2018) menyampaikan bahwa OCB akan timbul apabila pegawai merasakan kepuasan dalam bekerja, adanya persepsi terkait keadilan yang dirasakan di tempat kerja, serta pengaruh dari kepribadian individu pegawai masing-masing. Faktor lainnya yang diketahui dapat mendorong

terjadinya OCB pada pegawai, antara lain kepuasan kerja (Ocampo dkk., 2018), *employee engagement* (Ahad & Khan, 2020), komitmen organisasi (Grego-Planer, 2019), kepemimpinan (Ocampo dkk., 2018), dan dimensi kepribadian (Amani & Mujiasih, 2023).

Karakteristik kepribadian dari pegawai mempunyai peranan penting dalam munculnya OCB di lingkungan organisasi. Pegawai dengan karakteristik emosional yang lebih stabil akan cenderung menawarkan bantuan kepada pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaannya (Ashkanasy dkk., 2017). Sejalan dengan hal itu, *psychological capital* juga diyakini menjadi salah satu prediktor OCB karena dapat membantu kestabilan emosional individu yang selanjutnya akan meningkatkan OCB pada pegawai (Avey dkk., 2008). Dengan demikian, pegawai pun akan tergerak untuk dapat lebih proaktif dalam membantu rekan kerja maupun mencetuskan gagasan untuk menunjang kemajuan ke arah yang lebih baik bagi instansi.

Istilah *psychological capital* ini merujuk pada kondisi psikologis individu yang positif yang bercirikan adanya kepercayaan diri saat melaksanakan tugas menantang, optimisme mengenai keberhasilan saat ini dan waktu yang akan datang, ketekunan dalam proses pencapaian tujuan, dan mampu bangkit kembali dalam rangka mencapai kesuksesan (Luthans, Avolio, dkk., 2007). Konsep *psychological capital* ini berasal dari dasar-dasar ilmu psikologi positif yang menitikberatkan pada potensi kekuatan dan ketangguhan seseorang. *Psychological capital* dikonseptualisasikan berada di suatu kontinum yang lebih stabil daripada keadaan

seperti suasana hati atau emosi, namun juga tidak tetap seperti ciri-ciri kepribadian (Luthans dkk., 2010).

Selanjutnya, hal yang membedakan *psychological capital* dengan konstruk psikologi positif lainnya yang sudah ada di bidang organisasi atau pengembangan diri, yakni fokusnya pada teori, bukti empiris, dan pengukuran yang valid (Luthans dkk., 2010). *Psychological capital* memiliki empat komponen utama di dalamnya yang berasal dari berbagai sumber daya psikologis individu yang bersifat positif, antara lain *hope* (harapan), *resilience* (resiliensi), *self-efficacy* (efikasi diri), dan *optimism* (optimisme) (Luthans dkk., 2008). Keempat dimensi tersebut merupakan konstruksi positif yang memenuhi kriteria *psychological capital* yaitu berpijak pada teori dan penelitian dengan pengukuran yang valid, bersifat terbuka terhadap pengembangan, serta mempunyai dampak positif terhadap sikap, perilaku, dan kinerja individu (Luthans, Avolio, dkk., 2007).

Psychological capital telah terbukti turut berkontribusi pada sikap positif pegawai (kepuasan kerja, komitmen organisasi, kesejahteraan psikologis), perilaku positif (OCB), serta performa kinerja individu (evaluasi diri dan supervisor) (Avey dkk., 2011). Studi yang baru-baru ini dilakukan juga mendukung hasil temuan sebelumnya, yang turut menegaskan bahwa *psychological capital* berperan terhadap sikap kerja individu para pegawai di lingkungan kerja (Miao dkk., 2021). Seperti halnya konstruk psikologis pada umumnya, *psychological capital* juga akan muncul seiring dengan faktor-faktor yang melatarbelakanginya. Terdapat beragam anteseden atau faktor-faktor yang dapat memengaruhi *psychological capital* pada

pegawai di sebuah organisasi, meliputi anteseden tingkat individual, kelompok, hingga organisasi (Nolzen, 2018).

Keterkaitan antara *psychological capital* dengan OCB di lingkup organisasi atau instansi sudah lama menarik perhatian para peneliti terdahulu. Berbagai penelitian terkait kedua variabel tersebut juga telah banyak dilakukan dengan berbagai *setting*, konteks, serta latar belakang budaya yang berbeda-beda. Hasil temuan penelitian terdahulu yang mengkaji variabel *psychological capital* dan OCB mayoritas menunjukkan adanya korelasi signifikan antara kedua variabel ini. Studi yang dilakukan pada tenaga kesehatan di Cina selama masa Covid-19 memperoleh hasil adanya pengaruh antara variabel *psychological capital* pada OCB yang dimediasi oleh variabel komitmen organisasi (Zeng dkk., 2023). Penelitian tersebut juga didukung dengan temuan riset sebelumnya yang melibatkan pegawai dinas pemerintahan di Jawa Tengah yang menegaskan bahwa *psychological capital* memberikan dampak positif terhadap OCB pada pegawai (Wicaksono & Suko, 2022).

Temuan dari penelitian lainnya yang diadakan di Afrika Selatan juga turut mengonfirmasi adanya korelasi positif antara variabel *psychological capital* dengan OCB pada karyawan (Chamisa dkk., 2020). Senada dengan hasil riset lainnya, penelitian di *setting* pendidikan juga mendapatkan hasil temuan yang serupa bahwa *psychological capital* dapat menjadi prediktor kuat terhadap OCB pada individu (Purnomo, 2019). Selain itu, terdapat studi-studi lainnya yang telah menguji serta menemukan adanya keterkaitan positif dari kedua variabel tersebut di berbagai konteks dan kultur yang berbeda (Beal dkk., 2013; Gupta dkk., 2017;

Sufya, 2020; Theodora & Ratnaningsih, 2018; Udin & Yuniawan, 2020; Zaman & Tjahjaningsih, 2017).

Meskipun kebanyakan penelitian yang membahas tentang *psychological capital* dan OCB mendapatkan hasil senada bahwa terdapat korelasi antara kedua variabel tersebut, temuan penelitian lainnya justru memperoleh hasil yang bertolak belakang. Penelitian yang melibatkan karyawan di Yogyakarta mendapatkan temuan bahwa tidak terbukti adanya pengaruh signifikan antara *psychological capital* dengan OCB (Bramantya & Muafi, 2022). Selaras dengan hal itu, penelitian lain yang diadakan di India juga menemukan bahwa *psychological capital* secara keseluruhan tidak mampu menjadi prediktor OCB pada organisasi (Shahnawaz & Jafri, 2009). Studi lainnya dengan populasi di industri penjualan otomotif Afrika Selatan juga mengonfirmasi tidak adanya hubungan signifikan antara kedua variabel tersebut (Harris, 2012).

Terdapatnya inkonsistensi temuan-temuan penelitian *antara psychological capital* dengan OCB yang telah dijabarkan di atas membuktikan bahwa studi serupa berkaitan topik ini masih sangat terbuka untuk dikaji lebih lanjut. Penelitian mengenai *psychological capital* dan OCB di konteks budaya berbeda tentunya akan semakin memperkaya khazanah literatur terkait topik tersebut. Berdasarkan telaah dari berbagai literatur seputar *psychological capital* dan OCB menunjukkan bahwa penelitian terdahulu tentang kedua variabel ini pada *setting* pegawai instansi pemerintahan khususnya Sekretariat Presiden masih jarang ditemui. Dengan demikian, studi ini diharapkan akan turut berkontribusi memperkaya kajian tentang OCB melalui eksplorasi hubungannya dengan *psychological capital* pada pegawai

instansi pemerintahan di Indonesia. Oleh karena itu, peneliti tertarik melaksanakan penelitian mengenai hubungan antara *psychological capital* dengan *organizational citizenship behavior* pada pegawai di Sekretariat Presiden Republik Indonesia.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan, yaitu apakah terdapat hubungan antara *psychological capital* dengan *organizational citizenship behavior* pada pegawai di Sekretariat Presiden Republik Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan menguji hubungan antara *psychological capital* dengan *organizational citizenship behavior* pada pegawai di Sekretariat Presiden Republik Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat untuk perkembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan serta berbagai pihak yang terlibat, di antaranya:

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil temuan dari penelitian ini diharapkan mampu berkontribusi bagi perkembangan ilmu psikologi, khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi terkait topik *psychological capital* dan *organizational citizenship behavior*.

- b. Hasil penelitian ini diharapkan memiliki manfaat dalam memperluas khazanah pengetahuan dan wawasan mengenai *psychological capital* dan *organizational citizenship behavior*.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Pihak Instansi

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi untuk pihak instansi guna memahami *psychological capital* dan *organizational citizenship behavior* pada pegawai agar dapat menjadi bahan pertimbangan dalam program pengembangan kompetensi pegawai yang rutin diadakan oleh instansi.

- b. Bagi Pegawai

Pegawai menjadi dapat mengetahui tentang *psychological capital* dan *tingkat organizational citizenship behavior* sehingga dapat menjadi evaluasi untuk semakin memaksimalkan kinerja di instansi.

- c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dengan topik penelitian yang serupa dapat menjadikan hasil temuan penelitian ini sebagai acuan sumber literatur dalam penyusunannya.