

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hardiansyah

Nim : 191810057

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Sosial Humaniora

No. WA : 083815440190

Nama Pembimbing : Rina Oktaviana, S. Psi, M.M

Judul Artikel : *Psychological Capital, Innovative Work Behavior Dan Job Performance Sales Officer Bank BRI Pada PT X Palembang*

Menyatakan memang benar belum mendapatkan *Letter of Acceptance* (LoA) dan masih tahap *submit*/menunggu proses *review* dari pihak penerbit jurnal. Mengingat pendaftaran wisuda sedang berlangsung, untuk itu saya mohon dapat diizinkan mendaftar wisuda walaupun belum mendapatkan LoA, dengan konsekuensi tidak mendapatkan Transkrip Akademik saya. Saya secara sadar tidak akan menuntut Transkrip Akademik saya sebelum saya mendapatkan LoA dan mengumpulkan ke Pusat Pelayanan Mahasiswa (PPM).

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya. Terima kasih.

Mengetahui,
Ketua Program Studi



Dr. Itryah, S. Psi., M.A
NIDN : 0228098001

Palembang, 21 September 2023
Hormat saya,




Hardiansyah

Lampiran:
Bukti submit artikel



[Home](#) [About](#) [User Home](#)

Active Submissions

[ACTIVE](#)
[ARCHIVE](#)

ID	MM-DD SUBMIT	SEC	AUTHORS	TITLE	STATUS
8774	09-18	ART	Ansyah	PSYCHOLOGICAL CAPITAL, INNOVATIVE WORK BEHAVIOR DAN JOB...	Awaiting assignment

1 - 1 of 1 Items

Start a New Submission

CLICK HERE to go to step one of the five-step submission process.

Home

Focus And Scope

Editorial Board Memt

Reviewer Board Mem

Publication Ethics

Editorial Policies

Indexing & Abstractir

Author Guidelines

Processing Charges

Template

Statistics Visitor

USER

You are logged in as...
hrdi_asyh19

- ▶ My Journals
- ▶ My Profile
- ▶ Log Out

Psychological Capital, Innovative Work Behavior dan Job Performance Sales Officer Bank BRI pada PT X Palembang

Hardiansyah¹

Program Studi Psikologi, Fakultas Sosial Humaniora, Universitas Bina Darma Palembang
ardibangka123@gmail.com

Rina Oktaviana²

Program Studi Psikologi, Fakultas Sosial Humaniora, Universitas Bina Darma Palembang
rina.oktaviana@binadarma.ac.id

Abstract

Job performance pada karyawan memiliki pengaruh besar pada pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi *job performance* adalah *psychological capital*. Faktor lain yang mempengaruhi *job performance* adalah *innovative work behavior*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *psychological capital* dan *innovative work behavior* dengan *job performance sales officer* Bank BRI pada PT X Palembang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini yaitu *sales officer* Bank BRI pada PT X Palembang. Metode pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Sampel pada penelitian melibatkan 123 *sales officer*. Alat ukur yang digunakan terdiri dari tiga skala yaitu skala *psychological capital*, skala *innovative work behavior* dan skala *job performance* yang terdistribusi secara *online*. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan program SPSS versi 25 *for windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis diterima, hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan yang sangat signifikan antara *psychological capital* dan *innovative work behavior* dengan *job performance sales officer* Bank BRI pada PT X Palembang.

Kata Kunci

Innovative Work Behavior, Job Performance, Psychological Capital

Abstract

Job performance of employees has a big influence on achieving company goals. One of the factors that influences job performance is psychological capital. Another factor that influences job performance is innovative work behavior. This research aims to determine the relationship between psychological capital and innovative work behavior and the job performance of BRI Bank sales officers at PT X Palembang. This study uses a quantitative approach. The population of this research is the sales officer of Bank BRI at PT X Palembang. The sampling method uses purposive sampling. The research sample involved 123 sales officers. The measuring instrument used consists of three scales, namely the psychological capital scale, the innovative work behavior scale and the job performance scale which is distributed online. The data analysis technique uses multiple regression analysis with the help of the SPSS version 25 for Windows program. The research results show that the hypothesis is accepted, the results of the analysis show

that there is a very significant relationship between psychological capital and innovative work behavior and the job performance of BRI Bank sales officers at PT X Palembang.

Keywords

Innovative Work Behavior, Job Performance, Psychological Capital

PENDAHULUAN

Di balik kemajuan teknologi dan pertumbuhan ekonomi yang pesat, masih ada ketimpangan sosial yang perlu diperhatikan yakni ekonomi gig (Sarjana dkk., 2020). Ekonomi gig menciptakan dua konsekuensi yaitu penghematan sumber daya operasional bagi perusahaan, tetapi menimbulkan tantangan bagi negara. Tantangan tersebut terkait dengan perubahan pandangan pekerja terhadap pekerjaan yang mengharuskan penyesuaian kebijakan ketenagakerjaan di masa depan. Pemerintah harus mempertimbangkan kebijakan yang dapat menciptakan peluang kerja baru. Salah satunya adalah penerapan kebijakan *outsourcing* (Masida, 2022). Menurut laporan dari Forum Komunikasi Asosiasi Bisnis Alih Daya Indonesia (FADI) terdapat sekitar 3 juta pekerja alih daya yang bekerja di bawah naungan 3.000 perusahaan *outsourcing* (Wati, 2023). Tingginya jumlah perusahaan yang menggunakan *outsourcing* menunjukkan bahwa *outsourcing* telah menjadi kebutuhan penting bagi banyak perusahaan.

PT X adalah perusahaan *outsourcing* di Indonesia yang berfokus pada bidang pengelolaan sumber daya tenaga kerja. PT X memiliki komitmen meningkatkan kualitas pengembangan bisnis dan sumber daya manusia (SDM), dengan cara menawarkan para tenaga kerja kepada perusahaan-perusahaan yang membutuhkan (Sekarningrum, 2020). Saat ini PT X berafiliasi dengan Bank BRI yang merupakan salah satu bank BUMN terbesar di Indonesia yang memiliki jaringan yang luas dengan ribuan cabang yang tersebar. Bank BRI terus beradaptasi dengan tantangan di tahun 2023, dengan melakukan inovasi dalam rangka melanjutkan transformasi perusahaan guna memperkuat ekosistem layanan kepada nasabah melalui penerapan sikap pelayanan yang tulus, fokus pada pengembangan layanan perbankan digital yang aman diakses, serta memastikan ketersediaan beragam produk dan layanan lengkap yang sesuai dengan kebutuhan nasabah dari segala segmen.

Dalam rangka menerapkan konsep bisnis yang strategis, terkait dengan pemahaman terhadap keinginan dan kebutuhan nasabah, serta pengembangan promosi, distribusi, pelayanan dan harga untuk memenuhi kebutuhan nasabah dengan tingkat keuntungan yang telah ditentukan, dapat dilakukan oleh tenaga pemasaran yang biasanya disebut *sales officer*. *Sales officer* memiliki peran dalam menjaga hubungan dengan nasabah yang akhirnya akan berujung pada sebuah penjualan (Kurniawan, 2018). *Sales officer* bertugas mencari dan menawarkan produk kepada calon nasabah (debitur), mengumpulkan dokumen administrasi jika nasabah tertarik untuk mengajukan pinjaman, kemudian menyerahkan dokumen pengajuan tersebut ke cabang Bank BRI dan akan mendapatkan insentif berdasarkan hasil pencapaian target pencairan (*disbursement*). Disini PT X berwenang memberikan pengarahan kepada *sales officer* berhubungan dengan pelaksanaan kerjasama dan melakukan evaluasi terhadap pencapaian kinerja.

Fenomena yang terjadi berdasarkan hasil pencapaian kerja *sales officer* dari PT X menunjukkan *sales officer* menghadapi banyak tantangan dan hambatan dalam memasarkan produk kepada nasabah. Banyak tekanan-tekanan yang dihadapi *sales officer*, dari perusahaan sendiri mereka dituntut untuk bekerja memenuhi target penjualan. *Sales officer* merasa kesulitan dalam mencari nasabah. Keadaan yang dirasakan *sales*

officer ini disebabkan oleh kurangnya pemahaman nasabah mengenai preferensi dan kebutuhan terkait produk yang mereka inginkan, serta perlunya menguasai pengetahuan mengenai produk (*product knowledge*) dari *sales officer* dalam menawarkan produk dan menjelaskan kelebihan-kelebihan dari produk yang dapat meringankan kebutuhan nasabah. Kemudian, *sales officer* sering mendapatkan penolakan sebelum sempat menawarkan produk dan terkadang tidak mendapatkan respon atas SMS blast yang dikirimkan kepada nasabah. Hal ini dapat mengganggu konsentrasi *sales officer* saat bekerja, sehingga mengakibatkan *sales officer* kehilangan keyakinan pada kemampuannya sendiri dan mempengaruhi motivasi *sales officer* untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan akan berdampak terhadap kepuasan mereka mengenai pekerjaan, sehingga mengakibatkan penurunan tingkat efisiensi dan kinerja (*job performance*) yang dihasilkan oleh *sales officer*.

Job performance adalah pencapaian kerja dari segi kualitas maupun kuantitas yang diraih oleh karyawan saat melaksanakan tugas selaras dengan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan dalam mencapai tujuan organisasi (Soetjipto, 2019). Menurut Colquitt dkk., (2019) *job performance* adalah seperangkat nilai dari karyawan atas pencapaian tugas yang mencakup loyalitas, kepemimpinan, potensi dan moral kerja yang berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas terkait pekerjaan. Menurut Abadi & Nur (2022) terdapat empat faktor yang mempengaruhi *job performance* yaitu *knowledge sharing*, *psychological capital*, *talent management*, dan *innovative work behavior*.

Menurut Luthans dkk (Ningrum & Salendu, 2021) *psychological capital* adalah keadaan psikologis yang positif pada setiap individu yang berkontribusi pada kemajuan dirinya yang dikarakteristikkan dengan efikasi diri, harapan, optimis dan resiliensi. *Psychological capital* adalah kapasitas positif individu yang terbarukan, saling melengkapi dan dapat saling bersinergis (Amaliah & Wardani, 2021).

Pada umumnya, ketika *sales officer* tidak diimbangi oleh perubahan perilaku, pemikiran dan koordinasi yang lebih baik dalam bekerja, maka akan menyulitkan karyawan dalam memenuhi target yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini didukung dengan pendapat Ilmawan & Fajrianti (2021) yang menyatakan bahwa 79% perusahaan telah menjadikan inovasi sebagai keharusan atau prioritas utama yang harus dimiliki oleh seorang karyawan. Noerchoidah dkk., (2021) menyatakan *innovative work behavior* merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja (*job performance*) dan kelangsungan hidup jangka panjang.

Menurut De Jong (Al-Omari dkk., 2019) *innovative work behavior* adalah tindakan individu yang sengaja menginisiasi dan memperkenalkan gagasan, proses, produk atau prosedur baru yang bermanfaat dalam peran kerja, kelompok atau organisasi. West & Far (Rosyiana, 2019) menyatakan *innovative work behavior* adalah perilaku individu yang mempromosikan atau merealisasikan ide-ide baru di dalam suatu kelompok kerja atau organisasi yang bermanfaat langsung pada kinerja kelompok atau organisasi.

Berdasarkan pemaparan sebelumnya peneliti tertarik untuk mengetahui hubungan antara *psychological capital* dan *innovative work behavior* dengan *job performance sales officer* Bank BRI pada PT X Palembang. Peneliti berharap hasil penelitian ini mampu memberikan kontribusi dalam memperkaya literatur penelitian terkait tema serupa terutama di Indonesia. Peneliti berhipotesis bahwa terdapat hubungan antara *psychological capital* dan *innovative work behavior* dengan *job performance sales officer* Bank BRI pada PT X Palembang. Lebih lanjut, peneliti juga mengajukan hipotesis minor bahwa secara parsial *psychological capital* memiliki hubungan dengan *job performance* dan begitupula *innovative work behavior* memiliki hubungan dengan *job performance*.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu *sales officer* Bank BRI pada PT X Palembang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Jumlah subjek dalam penelitian ini yaitu 123 *sales officer* Bank BRI pada PT X Palembang. Prosedur pengumpulan data penelitian ini dilakukan secara *online* dengan menyebarkan tiga skala yaitu skala *job performance*, skala *psychological capital* dan skala *innovative work behavior* melalui *google form*. Skala *job performance* pada penelitian ini disusun sendiri oleh peneliti yang didasarkan pada aspek-aspek yang dikemukakan oleh Edison (Wirya dkk., 2020). Skala *psychological capital* disusun sendiri oleh peneliti yang didasarkan pada aspek-aspek yang dikemukakan oleh Luthans dkk (Wardani & Amalia, 2021). Sementara, skala *innovative work behavior* disusun sendiri oleh peneliti yang didasarkan pada aspek-aspek yang dikemukakan oleh De Jong & Den Hartog (Rosyiana, 2019). Kemudian dilakukan uji coba untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya oleh (Abubakar, 2021).

Penelitian melakukan pengujian reliabilitas dan validitas pada masing-masing skala untuk keperluan penelitian ini dan didapatkan hasil berupa koefisien reliabilitas dari skala *job performance* sebesar $\alpha = 0.903$. Contoh pertanyaan pada skala ini yaitu “*Menangani keluhan nasabah dengan cepat*”. Pengisian skala dilakukan dengan memilih jawaban antara sangat setuju, setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Skala *psychological capital* memiliki hasil koefisien reliabilitas sebesar $\alpha = 0.898$. Contoh pertanyaan pada skala ini yaitu “*Kehilangan semangat ketika tidak mencapai target*”. Pengisian skala dilakukan dengan memilih jawaban antara sangat setuju, setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Sementara, skala *innovative work behavior* memiliki hasil koefisien reliabilitas sebesar $\alpha = 0.884$. Contoh pertanyaan pada skala ini yaitu “*Terbuka dengan masukan*”. Pengisian skala dilakukan dengan memilih jawaban antara sangat setuju, setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Kemudian data yang diperoleh dari penelitian ini dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda.

HASIL

Sebelum dilakukan uji hipotesis, data penelitian terlebih dahulu diuji dengan menggunakan uji asumsi atau prasyarat yang terdiri dari uji normalitas, multikolinieritas, autokorelasi dan heterokedastisitas (Sujarweni & Utami, 2019). Berdasarkan hasil uji normalitas dengan *Kolmogrov Smirnov* diketahui bahwa data residual terdistribusi normal dengan nilai $p=0,202$ ($p>0,05$). Hasil asumsi juga menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas pada kedua variabel bebas yaitu variabel *psychological capital* dan *innovative work behavior* yang ditunjukkan dengan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 2,113 (<10) dan nilai *Tolerance* sebesar 0,473 ($>0,1$). Uji autokorelasi dilakukan menggunakan *Run Test* menunjukkan nilai $p=0,320$ ($p>0,05$) yang artinya tidak ada masalah autokorelasi. Sementara, uji heterokedastisitas dilakukan menggunakan metode *scatterplot* menunjukkan titik-titik pada gambar menyebar dan tidak membentuk pola yang artinya tidak ada indikasi heterokedastisitas.

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda. Berdasarkan uji regresi berganda diketahui bahwa perolehan *koefisien korelasi* (R) sebesar 0,716 dan *adjusted R square* sebesar 0,510 dengan nilai $p=0,000$ ($p<0,05$). Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa adanya hubungan yang sangat signifikan antara *psychological capital* dan *innovative work behavior* dengan *job performance sales officer*

Bank BRI pada PT X Palembang. Nilai *adjusted R square* menunjukkan bahwa besaran koefisien determinasi yang sebesar 0,510 artinya variabel *psychological capital* dan *innovative work behavior* memberikan sumbangan pengaruh terhadap *job performance sales officer* sebesar 51% sementara 59% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 1. Hasil Uji Parsial

Model	R	R²	Sig
<i>Psychological Capital (X1)</i>	0,647	0,418	0,000
<i>Innovative Work Behavior (X2)</i>	0,681	0,463	0,000

a. *Dependent Variable : Job Performance*

Berdasarkan tabel 1 di atas diketahui bahwa ada hubungan antara *psychological capital* dengan *job performance sales officer* Bank BRI pada PT X Palembang, dengan perolehan nilai $R=0,647$ ($p<0,05$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan antara *psychological capital* dan *job performance* diterima. Sementara, *innovative work behavior* memperoleh nilai $R=0,681$ ($p<0,05$) yang berarti bahwa ada hubungan antara *innovative work behavior* dengan *job performance sales officer* Bank BRI pada PT X Palembang, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan antara *innovative work behavior* dan *job performance* diterima.

Tabel 2. Deskripsi Data Penelitian

Variabel	Skor Empiris		Skor Hipotetik	
	Mean	SD	Mean	SD
<i>Job Performance</i>	143,25	30,99	157,5	37,5
<i>Psychological Capital</i>	115,25	14,63	115	23
<i>Innovative Work Behavior</i>	120,65	6,88	117,5	23,5

Hasil analisis tabel 2 di atas menunjukkan perolehan nilai mean empiris dari skala *job performance* sebesar 143,25 dan nilai mean hipotetik sebesar 157,5. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai mean hipotetik lebih tinggi dibandingkan dengan mean empiris yang artinya rata-rata responden dalam penelitian ini memiliki *job performance* yang tinggi. Lebih lanjut, berdasarkan hasil dari skala *psychological capital* diketahui bahwa nilai mean empiris sebesar 115,25 dan nilai mean hipotetik sebesar 115. Sementara, hasil dari skala *innovative work behavior* mendapatkan nilai mean empiris sebesar 120,65 dan nilai mean hipotetik sebesar 117,5.

Tabel 3. Kategorisasi Skor

Variabel	Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
<i>Job Performance</i>	$X>143,25$	Tinggi	68	55,3%
	$X<143,25$	Rendah	55	44,7%
<i>Psychological Capital</i>	$X>115,25$	Tinggi	62	50,4%
	$X<115,25$	Rendah	61	49,6%
<i>Innovative Work Behavior</i>	$X>120,65$	Tinggi	84	68,3%
	$X<120,65$	Rendah	39	31,7%

Berdasarkan hasil kategorisasi pada tabel 3 diketahui bahwa gambaran secara umum *job performance* yang dimiliki oleh *sales officer* sebanyak 55,3% berada pada kategori tinggi dan sisanya berada pada kategori rendah. Lebih lanjut, diketahui bahwa gambaran *psychological capital* yang dimiliki oleh *sales officer* sebanyak 50,4% dan sisanya memiliki *psychological capital* yang rendah, artinya sebagian besar *sales officer* memiliki *psychological capital* yang baik. Sementara, hasil kategorisasi *innovative work behavior* menunjukkan 68,3% *sales officer* masuk pada kategori tinggi dan sisanya masuk kategori yang rendah, artinya rata-rata *sales officer* memiliki *innovative work behavior* yang tinggi.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa secara simultan *psychological capital* dan *innovative work behavior* menjadi faktor yang berpengaruh dengan *job performance sales officer* Bank BRI pada PT X Palembang. Hal ini menjelaskan bahwa ketika *sales officer* memiliki *psychological capital* yang tinggi dan *innovative work behavior* tinggi maka hal tersebut berpengaruh terhadap tingginya *job performance* yang dimiliki, begitu pula sebaliknya. Ketika menjalankan tanggung jawab dalam bekerja, *sales officer* selalu dihadapkan dengan tantangan ketika mencari nasabah yang ingin melakukan pinjaman dan kadang menerima penolakan sebelum sempat menawarkan produk kepada nasabah, situasi tersebut mengungkapkan bahwa perlunya menumbuhkan semangat yang diikuti dengan kerja keras, harapan yang tinggi, fokus pada pemenuhan tugas dan terus berusaha meskipun menghadapi ketidakpastian bahkan kegagalan dalam penjualan yang sedang dijalankan, akan cenderung berusaha menghasilkan ide baru agar menemukan solusi yang tepat untuk pemasalahan penjualannya.

Besaran sumbangan variabel *psychological capital* dan *innovative work behavior* terhadap variabel *job performance* yakni sebesar 51%, sementara 59% lainnya dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti pada penelitian ini. Adapun faktor-faktor lain yang mempengaruhi *job performance* yaitu kecerdasan emosi (*emotional intelligence*), lingkungan kerja (*work environment*), beban kerja (*workload*), konflik kerja keluarga (*work family conflict*) dan pengembangan karir (*career development*) (Soetjipto, 2019). Larasati (2022) dalam penelitiannya menemukan bahwa lingkungan kerja (*work enviroment*) memiliki korelasi dengan *job performance* karyawan Bank. Penelitian lain yang dilakukan oleh Anggriani & Tiarapuspa (2023) menemukan bahwa kecerdasan emosi (*emotional intelligence*) berpengaruh positif dan signifikan dengan *job performance* karyawan.

Secara parsial, variabel *psychological capital* menunjukkan adanya hubungan yang positif dengan *job performance sales officer* Bank BRI pada PT X Palembang ($<0,05$). Hal ini dikarenakan *psychological capital* yang dimiliki oleh *sales officer* dikatakan tinggi. Responden dalam penelitian juga menunjukkan bahwa sebagian besar *sales officer* sudah memiliki *psychological capital* yang baik. Triccia & Satiningsih (2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *psychological capital* berhubungan dengan *job performance* dapat dilihat melalui seberapa besar upaya yang ditunjukkan karyawan berusaha dengan kuat untuk meraih kesuksesan. Karyawan yang memiliki *psychological capital* tinggi merasa dirinya lebih diberdayakan secara penuh oleh organisasi sehingga keinginan untuk berpindah pekerjaan cenderung rendah serta melihat semua kesempatan kerja yang berada di organisasi sebagai sarana pengembangan diri (Callista & Fajrianti, 2021). Hal ini didukung oleh Triccia & Satiningsih (2020) yang menyatakan bahwa karyawan yang

memiliki *psychological capital* tinggi umumnya dapat beradaptasi dengan baik, memiliki komitmen organisasi dan kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Kemudian variabel *innovative work behavior* menunjukkan adanya hubungan yang positif dengan *job performance sales officer* Bank BRI pada PT X Palembang ($<0,05$) yang artinya ketika *sales officer* memiliki *innovative work behavior* yang tinggi maka *job performance* akan meningkat tinggi pula. Temuan ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Noerchoidah dkk., (2021) yang menemukan adanya dukungan bahwa *innovative work behavior* berhubungan signifikan terhadap *job performance*. Karyawan dengan *innovative work behavior* pada tingkat tinggi akan cenderung proaktif untuk menemukan informasi baru, melakukan perbaikan dan pengembangan metode atau cara efektif dan efisien dalam menyelesaikan permasalahan di tempat kerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *psychological capital* dan *innovative work behavior* dengan *job performance sales officer* Bank BRI pada PT X Palembang. Berdasarkan hasil yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara *psychological capital* dan *innovative work behavior* dengan *job performance sales officer* Bank BRI pada PT X Palembang. Berdasarkan uji parsial dapat diketahui bahwa ada hubungan antara *psychological capital* dan *job performance sales officer* Bank BRI pada PT X Palembang. Sementara, diketahui juga ada hubungan antara *innovative work behavior* dengan *job performance sales officer* Bank BRI pada PT X Palembang.

REFERENSI

- Abadi, I., & Nur, Y. (2022). Pengaruh Manajemen Talenta, Knowledge Sharing dan Modal Psikologi terhadap Perilaku Inovatif dan Kinerja Karyawan pada Bank Syariah di Kota Makassar. 3(3).
- Abubakar, H. R. (2021). Pengantar Metodologi Penelitian. SUKA-Press.
- Al-Omari, M. A., Choo, L. S., & Ali, M. A. M. (2019). Innovative Work Behavior: A Review of Literature. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 23(02).
- Amaliah, A., & Wardani, L. M. I. (2021). Psychological Capital, Psychological Empowerment, dan Employee Well-Being. NEM.
- Andi Suci Anggriani & Tiarapuspa. (2023). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Job Performance pada Perusahaan Freight Forwarder di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 3(1), 725–738. <https://doi.org/10.25105/jet.v3i1.15587>
- Callista, A. W., & Fajrianti, F. (2021). Pengaruh Psychological Capital dan Perceived Organizational Support terhadap Intensi Job Hopping Pekerja Generasi Milenial. *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(1), 196–208. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i1.24859>
- Colquitt, LePine, & wesson. (2019). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace (6th Edition Colquitt Solutions Manual)*. McGraw-Hill Education.
- Ilmawan, M. R. B., & Fajrianti. (2021). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Perilaku Kerja Inovatif dengan di Mediasi Komitmen Organisasi Pada Karyawan. *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(1).
- Kurniawan, A. R. (2018). *Dasar-Dasar Marketing*. Quadrant.

- Larasati, N. A. (2022). Pengaruh Workload, Organizational Culture dan Work Environment terhadap Job Performance pada Karyawan PT Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Masida, R. (2022). Pengertian, Jenis dan Hak-Hak Pengawai Outsourcing Yang Perlu Diketahui. Artikel Mployee.
- Ningrum, O. A., & Salendu, A. (2021). Pengaruh Psychological Capital terhadap Individual Readiness for Change pada Karyawan Sales. JURNAL DIVERSITA, 7(1). <https://doi.org/10.31289/diversita.v7i1.4644>
- Noerchoidah, N., Harjanti, D., & Suprpto, W. (2021). Knowledge Sharing dan Job Performance: Peran Mediasi Innovative Work Behavior. JURNAL EKBIS, 22(2). <https://doi.org/10.30736/je.v22i2.839>
- Rosyiana, I. (2019). Innovative Behavior At Work: Tinjauan Psikologi & Implementasi Di Organisasi. Deepublish.
- Sarjana, S., Kennedy, P. S. J., Silalahi, M., Prameswari, Y., Sayekti, A., Sitaniapessy, R. H., Al Hamid, D. M., Sugiarto, M., Hasan, M., Silitonga, D., Wardhani, R. S., Martiwi, R., & Setyawan, H. (2020). Jalan Menuju Organisasi Berkelanjutan. CV Media Sains Indonesia.
- Sekarningrum, A. A. (2020). Strategi Pemasaran PT. PKSS Cabang Yogyakarta dalam Menghadapi Persaingan. Jurnal Fateksa : Jurnal Teknologi dan Rekayasa, 5(2).
- Soetjipto, N. (2019). Job Performance dan Sisi Gelap Kehidupan Wanita Pekerja (Studi Work-Family Conflict dan Emotianal Intelligence pada Pekerja Wanita). K-Media.
- Sujarweni, V. W., & Utami, L. R. (2019). The Master Book of SPSS. START UP.
- Triccia, A. D., & Satiningsih. (2020). Hubungan Psychological Capital dengan Kinerja pada Karyawan di Perusahaan X. Character : Jurnal Penelitian Psikologi, 07(04).
- Wardani, L. M. I., & Amalia, W. N. (2021). Psychological Capital, Job Insecurity, dan Burout. NEM.
- Wati, F. K. (2023). Pembengkakan Kelas Prekariat: Outsourcing dan Jaminan Pendapatan Dasar. Artikel Kumparan.
- Wirya, K. S., Andiani, N. D., & Telagawathi, N. L. W. S. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sedana Murni. Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis, 2(1). <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26190>