

**PERAN MEDIASI MODAL PSIKOLOGIS: HUBUNGAN ANTARA  
KEPEMIMPINAN AUTENTIK DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL  
STUDI PADA RUMAH SAKIT JIWA DAERAH SURAKARTA DAN RUMAH  
SAKIT PKU MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**Yosephin Dila Sintka Sekar Palupi<sup>1</sup>**

Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Setia Budi Surakarta  
(dilasintka8@gmail.com)

**Nang Among Budiadi<sup>2</sup>**

Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Setia Budi Surakarta  
(nangamongbudiadi@gmail.com<sup>2</sup>)

**Sugiyarmasto<sup>3</sup>**

Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Setia Budi Surakarta  
syarmasto@yahoo.com

**Ariefah Yulandari<sup>4</sup>**

Fakultas Ekonomi , Program Studi S1 Manajemen, Universitas Setia Budi  
yolanyolan79.feusb@gmail.com

**ABSTRACT**

*This study aims to examine the mediating role of pshychological capital in the rlationship between authentic leadership and organizational commitment. Organizational commitment is an important factor in improving hospital performance. Commitment as a type of pshchological bond that reflects the dedication and responbily of employees to the work targets and goals of the hospital so that when organizational commitment is built the hospital will lead to various beneficial results. Data was obtained through distributing questionnaires to employees who worked at Surakarta Regional Mental Hospital and PKU Muhammadiyah Surakarta Hospital. The research sample used amounted to 159. The sampling technique used in this study was the Cluster Sampling technique. Hypothesis testing is done using regression analysis with mediating variables. The results in this study indicate that authentic leadership has a positive and significant effect on organizational commitment, authentic leadership has a positive and significant effect on psychological capital, psychological capital has a positive and significant effect on organizational commitment. This means psychological capital mediates the relationship between authentic leadership and psychological capital.*

*Keywords: Authentic Leadership, Psychological Capital, Organizational Commitment*

**A. PENDAHULUAN**

Fenomena mengenai komitmen organisasional menarik untuk dilakukan penelitian, terutama dalam industri rumah sakit. Rumah sakit adalah sebuah institusi pelayanan kesehatan yang profesional

dimana pelayanannya disediakan oleh dokter, perawat, dan tenaga ahli kesehatan lainnya. Pertumbuhan rumah sakit saat ini semakin berkembang pesat dan tidak menutup kemungkinan terjadi persaingan antar rumah sakit, baik rumah sakit swasta



maupun rumah sakit negeri (Ditjen Yankes, 2019). Persaingan ini bisa terjadi karena masyarakat menuntut rumah sakit untuk dapat memberikan seluruh pelayanan kesehatan dan pelayanan terkait pasien yang harus di layani oleh rumah sakit secara cepat, akurat, bermutu, dan terjangkau. Pelayanan terbaik yang diberikan tidak lepas dari bagaimana rumah sakit dapat memberikan pelayanan melalui karyawan-karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi melalui visi dan misi rumah sakit. Komitmen merupakan konsep organisasi yang sangat penting karena ketika komitmen ini dibangun akan mengarah pada berbagai hasil organisasi yang menguntungkan (Tosun dan Ulusoy, 2017). Karyawan yang berkomitmen merupakan orang yang memberikan energi dan menunjukkan kesetiaan kepada organisasi melalui keadaan apa pun, menghadiri pekerjaan secara teratur, melindungi aset organisasi, dan berbagi dalam tujuan organisasi (Rashid *et al.*, 2003; Hanaysha 2016; Mahdi *et al.*, 2014). Namun, untuk mempertahankan karyawan di organisasi mana pun, pemimpin harus menyediakan lingkungan kerja yang fasilitatif dan menyenangkan serta mendukung karyawan. Hal ini juga merupakan tanggung jawab utama manajemen untuk menyediakan program pelatihan tentang pemantauan diri dan keterampilan untuk meningkatkan karakteristik kepribadian karyawan melalui saluran yang sesuai (Danish *et al.*, 2013).

Penelitian Wu dan Chen (2018) berhasil mengidentifikasi peran mediasi modal psikologis kolektif pada hubungan antara kepemimpinan bersama terhadap komitmen organisasional dan kreativitas dalam level grup di industri perhotelan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa modal psikologis berpengaruh positif pada komitmen organisasional. Penelitian Rego *et al.* (2012) menyatakan bahwa modal psikologis secara signifikan dipengaruhi oleh kepemimpinan autentik. Berdasarkan kedua penelitian tersebut, perlu dibuktikan secara empiris mengenai pengaruh kepemimpinan autentik pada komitmen organisasional yang dimediasi oleh modal psikologis.

Komitmen organisasional merupakan hal yang penting dalam studi manajemen mengingat bagaimana suatu organisasi dapat berjalan dengan baik dan mencapai tujuannya. Komitmen organisasional tidak lepas dari pengaruh kepemimpinan, dimana pemimpin memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya serta menciptakan lingkungan positif di tempat kerja. Namun pada kenyataannya, tidak hanya kepemimpinan yang menjadi faktor penentu komitmen karyawan terhadap organisasi. Rego *et al.* (2016) melaporkan bahwa ada sesuatu yang khusus untuk membantu mendefinisikan konstruksi sebagai hubungan psikologis antara individu dan organisasi. Hal ini merupakan kekuatan yang akan menstabilkan dan mengarahkan perilaku mereka yang disebut sebagai modal psikologis. Oleh karena itu, modal psikologis



dilibatkan sebagai mediator antara kepemimpinan autentik dengan komitmen organisasional.

## **B. TELAAH LITERATUR**

### **Komitmen Organisasional**

Komitmen organisasional didefinisikan dalam literatur sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dengan keterlibatan dalam organisasi tertentu dan dapat dicirikan oleh keyakinan yang kuat dalam penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan mengerahkan upaya yang cukup besar atas nama organisasi, dan keinginan kuat untuk memertahankan keanggotaan organisasi (Angle dan Perry, 1981; Hanaysha, 2016). Komitmen karyawan terhadap organisasi memiliki pengaruh yang kuat dan tidak dapat disangkal pada hasil bisnis. Pengaruh kuat dalam hasil komitmen organisasional bukan berasal dari karyawan yang bekerja untuk harapan pribadi tetapi dari karyawan yang bekerja untuk harapan organisasi (Cohen *et al.*, 2000). Komitmen organisasional merupakan perilaku yang mencerminkan loyalitas karyawan untuk organisasi dan tahap berikutnya di mana anggota organisasi menunjukkan kepedulian kepada organisasi, keberhasilan, dan pengembangan lebih lanjut (Eliyana *et al.*, 2019). Menurut Wu dan Chen (2018) komitmen organisasional dapat digunakan untuk menyimpulkan apakah seorang karyawan akan memilih untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen organisasional adalah ikatan psikologis yang dimiliki karyawan

terhadap organisasi yang mempekerjakannya (Klein dan Park, 2015). Komitmen merupakan ikatan psikologis yang dibentuk seseorang dengan fokus atau target tertentu, dimana komitmen yang dimiliki karyawan merujuk kepada organisasi yang mempekerjakan mereka (Klein *et al.*, 2012).

### **Kepemimpinan Autentik**

Konstruksi kepemimpinan autentik sebagai sebuah proses yang dirancang untuk membangun kapasitas psikologis positif dan konteks organisasi yang sangat berkembang, yang menghasilkan kesadaran diri yang lebih besar dan perilaku positif yang diatur sendiri oleh para pemimpin dan kolega, serta menumbuhkan pengembangan diri yang positif, harapan, kepercayaan, emosi positif, optimisme, transparansi relasional, dan orientasi moral dan etika menuju masa depan (Luthans dan Avolio, 2003; Azanza *et al.*, 2013; Laschinger dan Fida, 2014).

Kepemimpinan autentik sebagai pola perilaku pemimpin yang memanfaatkan dan mempromosikan kapasitas psikologis positif dan iklim etika positif, untuk menumbuhkan kesadaran diri yang lebih besar, perspektif moral yang diinternalisasi, pemrosesan informasi yang seimbang, dan hubungan transparansi di pihak pemimpin yang bekerja dengan pengikut serta mendorong pengembangan diri yang positif (Walumbwa *et al.*, 2008; Kulophas *et al.*, 2015)

Terdapat konsistensi hasil kepemimpinan autentik memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional (Rego *et al.*, 2016;

Alinezhad *et al.*, 2015; Yeboah-Appiagyei *et al.*, 2018; Rukh *et al.*, 2018). Perilaku kepemimpinan autentik memiliki hubungan positif antara pemimpin dan karyawan yang menghasilkan keterlibatan karyawan yang tinggi sehingga karyawan berkomitmen terhadap organisasi (Giallonardo *et al.*, 2010) Atas dasar penjelasan diatas, maka dapat digunakan hipotesis:

**H1 : Kepemimpinan autentik berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional**

#### Modal Psikologis

Modal psikologis (*Psychological Capital*) didefinisikan sebagai keadaan perkembangan psikologis positif individu yang ditandai dengan: (1) memiliki kepercayaan diri untuk mengambil dan melakukan upaya yang diperlukan untuk berhasil pada tugas-tugas yang menantang (efektivitas diri); (2) membuat atribusi positif tentang keberhasilan sekarang dan di masa depan (optimisme); (3) bertekun menuju tujuan dan ketika bila perlu mengarahkan kembali jalan menuju kesuksesan (harapan); dan (4) ketika diguncang oleh masalah dan kesulitan, maka akan mempertahankan dan memulihkan diri serta melangkah lebih jauh untuk mencapai kesuksesan (ketahanan) (Rego *et al.* 2016; Yim *et al.*, 2017).

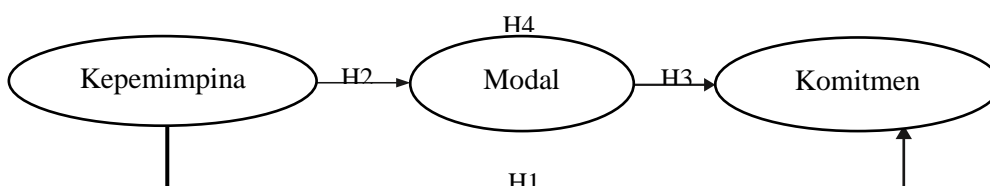
Dalam penelitian Rego *et al.* (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan autentik memengaruhi modal psikologis. Studi penelitian Rego *et al.* (2012) menyatakan bahwa ada efek sinergis pada kemampuan modal psikologis ketika pemimpin adalah pemimpin autentik. Studi yang dilakukan oleh Luthans dan Jensen (2005); Etebarian *et al.* (2012); Sahoo dan Sia (2015); Khera (2017); Yildiz (2018) menguji pengaruh modal psikologis terhadap komitmen organisasional. Hasil yang ditunjukkan oleh para peneliti adalah modal psikologis signifikan dan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Atas dasar penjelasan di atas, maka dapat digunakan hipotesis:

**H2 : Kepemimpinan autentik berpengaruh positif terhadap modal psikologis**

**H3 : Modal psikologis berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional**

**H4 : Modal psikologis berpengaruh positif terhadap kepemimpinan autentik dan komitmen organisasional**



Gambar 1. Model Penelitian

### C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kausal yang menguji hubungan antar variabel yang memengaruhi komitmen organisasional melalui peran mediasi modal psikologis. Penelitian ini menggunakan teknik survei dalam bentuk kuesioner untuk pengambilan data responden. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta dan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta. Responden yang dijadikan sampel pada penelitian ini sebanyak 159 karyawan yang sudah dirandom

berdasarkan tabel bilangan random. Penelitian ini menggunakan teknik sampling daerah (*cluster sampling/area sampling*). Teknik penyampelan yang sesuai untuk desain survei ini adalah teknik penyampelan kluster dua tahap (*two stage sampling*). Tahap pertama yaitu menentukan sampel daerah dan tahap kedua yaitu menentukan responden yang ada pada daerah tersebut dengan menggunakan tabel bilangan random sampling. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan teknik analisa data regresi dengan variabel mediasi.

Variabel	Indikator	Referensi
Komitmen Organisasional	1. Komitmen Afektif 2. Komitmen Berkelanjutan 3. Komitmen Normatif	Rego <i>et al.</i> (2016)
Kepemimpinan Autentik	1. Kesadaran Diri 2. Pemrosesan Seimbang 3. Perspektif Moral yang Diinternalisasikan	Rego <i>et al.</i> (2012) Kulophas <i>et al.</i> (2015)
Modal Psikologis	1. Harapan 2. Ketahanan 3. Optimisme	Rego <i>et al.</i> , 2012 Rego <i>et al.</i> , 2016 Wu dan Chen, 2018

Tabel 1. Indikator Pengukuran Variabel

### D. HASIL ANALISIS

Hasil pengujian validitas kuesioner menunjukkan bahwa 11 pernyataan yang diajukan dalam penelitian, terdapat 9 item pernyataan yang valid karena memiliki nilai *factor loading* lebih dari 0,4 serta tidak mempunyai nilai ganda. Beberapa item pernyataan tidak bergerombol dengan item

kuesioner lainnya dalam satu faktor sehingga harus dihilangkan yaitu KA4 dan MP1. Pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa semua item mempunyai nilai reliabilitas lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan semua item kuesioner reliabel digunakan untuk mengambil data. Hasil disajikan dalam tabel 2 berikut ini:

Butir Kuesioner	Loading Factor	Cronbach Alpha	Keterangan
KO1	0,852	0,814	Valid dan Reliabel
KO2	0,887		Valid dan Reliabel
KO3	0,630		
KA1	0,710	0,795	Valid dan Reliabel
KA2	0,820		Valid dan Reliabel
KA3	0,810		Valid dan Reliabel
MP2	0,781	0,822	Valid dan Reliabel
MP3	0,826		Valid dan Reliabel
MP4	0,818		Valid dan Reliabel

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Koefisien determinasi	Uji Signifikansi Model		Uji Signifikansi Koefisiensi Regresi			Keterangan
	Adjusted R Square	F	Sig.	Beta	t	Sig.	
Regresi 1 → KA KO	0,278	61,700	0,000	0,531	7,855	0,000	Signifikan
Regresi 2 → KA MP	0,271	59,741	0,000	0,525	7,729	0,000	Signifikan
Regresi 3 → MP KO	0,232	48,693	0,000	0,487	6,978	0,000	Signifikan
Regresi 4 → KA&MP=KO KA	0,333	40,481	0,000	0,381	4,987	0,000	Signifikan
MP				0,287	3,756	0,000	Signifikan

Tabel 3. Hasil Regresi Mediasi

### E. ANALISIS DATA

Hasil uji signifikansi pengaruh kepemimpinan autentik terhadap komitmen organisasional memiliki nilai probabilitas sebesar 0,000. Hasil uji signifikansi pengaruh kepemimpinan autentik terhadap modal psikologis memiliki nilai probabilitas sebesar 0,000. Hasil uji signifikansi pengaruh modal psikologis terhadap komitmen organisasional memiliki nilai probabilitas sebesar 0,000. Hasil uji

signifikansi pengaruh modal psikologis dalam memediasi hubungan kepemimpinan autentik terhadap komitmen organisasioal memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 dan terlihat bahwa hasil beta ( $\beta$ ) KA yang dihasilkan dalam regresi 4 yaitu sebesar 0,381 menurun dan signifikan dibanding hasil beta ( $\beta$ ) KA pada regresi 1 yaitu sebesar 0,531, sehingga variabel modal psikologis berperan sebagai mediasi sebagian (*partially*

mediation). Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa semua hipotesis terdukung yaitu H1, H2, H3, dan H4. Semua hipotesis memiliki nilai probabilitas kurang dari 0,05.

## F. PEMBAHASAN

Studi penelitian ini bertujuan untuk menguji peran mediais modal psikologis pada hubungan kepemimpinan autentik terhadap komitmen organisasional.

Hipotesis 1 menunjukkan bahwa kepemimpinan autentik berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional. Koefisien beta kepemimpinan autentik sebesar 0,531 dan nilai probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai batas signifikasni 0,05. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rego *et al.* (2016); Alinezhad *et al.* (2015); Rukh *et al.* (2018); Yeboah-Appiagyei *et al.* (2018) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan autentik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa jika seorang pemimpin mampu memanfaatkan kapasitas psikologis positif dan iklim etika positif, menumbuhkan kesadaran diri yang lebih besar, memiliki aturan berdasarkan standar moral dan etika, memroses informasi secara seimbang, serta memiliki hubungan transparan dengan para karyawan maka akan meningkatkan komitmen para karyawan.

Hipotesis 2 menunjukkan bahwa kepemimpinan autentik berpengaruh

signifikan dan positif terhadap modal psikologis. Koefisien beta kepemimpinan autentik sebesar 0,525 dan nilai probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai batas signifikasni 0,05. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rego *et al.* (2012) dan Rego *et al.* (2016) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan autentik berpengaruh positif dan signifikan terhadap modal psikologis. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan autentik dapat meningkatkan psikologis karyawan yang dapat membantu mereka bangkit kembali saat menghadapi kesulitan, kekurangan, dan kegagalan dalam lingkup kerja melalui peningkatan efikasi diri, harapan, dan optimisme dalam diri karyawan. Hipotesis 3 menunjukkan bahwa modal psikologis berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional. Koefisien beta modal psikologis sebesar 0,487 dan nilai probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai batas signifikasni 0,05. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wu dan Chen (2018); Rego *et al.* (2016); Luthans dan Jensen (2005), Etebarian *et al.* (2012); Sahoo dan Sia (2015); Khera (2017); Yildiz (2018) yang menunjukkan bahwa modal psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen terbentuk dengan fokus atau target tertentu. Komitmen sebagai jenis ikatan psikologis yang mencerminkan dedikasi dan tanggung jawab karyawan kepada target pekerjaan dan



tujuan rumah sakit. Jika karyawan memandang organisasi memperlakukan mereka dengan cara yang positif, maka karyawan lebih cenderung terikat secara psikologis dengan rumah sakit.

Hipotesis 4 menunjukkan bahwa modal psikologis memediasi sebagian hubungan antara kepemimpinan autentik dan komitmen organisasional secara positif dan signifikan. Koefisien beta kepemimpinan autentik sebesar 0,381 dan koefisien beta modal psikologis sebesar 0,287 dengan nilai probabilitas masing-masing sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai batas signifikansi 0,05. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wu dan Chen (2018); Rego *et al.* (2016); Eid *et al.* (2012), Olaniyan dan Hystad (2016) dimana dari penelitian terdahulu disimpulkan bahwa modal psikologis memediasi hubungan antara kepemimpinan autentik terhadap komitmen organisasional dalam industri yang beragam. Hal ini menunjukkan bahwa dalam industri rumah sakit yang notabene sangat kompleks dalam hal pekerjaan dan untuk meningkatkan komitmen karyawan, kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting. Pemimpin autentik menumbuhkan kesadaran diri yang lebih besar, membuat keputusan berdasarkan standar perilaku yang etis, memroses informasi berdasarkan data yang valid, dan memiliki hubungan transparan dengan karyawan. Hal ini pun didukung oleh modal psikologis yang dimiliki para karyawan seperti harapan, ketahanan pada pekerjaan,

dan optimisme untuk pencapaian visi, misi, dan tujuan rumah sakit yang dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga pada akhirnya karyawan akan terikat secara psikologis untuk meningkatkan komitmen terhadap rumah sakit.

## **G. KESIMPULAN**

Studi penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan autentik terhadap komitmen organisasional yang dimediasi oleh modal psikologis. Penelitian ini dilakukan di dua rumah sakit yaitu Rumah Sakit Jiwa Daerah (RSJD) Surakarta dan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta. Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasan yang telah disajikan dalam bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Kepemimpinan autentik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional; 2) Kepemimpinan autentik berpengaruh positif dan signifikan terhadap modal psikologis; 3) Modal psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional; 4) Modal psikologis memediasi sebagian hubungan antara kepemimpinan autentik terhadap komitmen organisasional.

## **KETERBATASAN PENELITIAN DAN SARAN**

Dalam penelitian ini peneliti menemui keterbatasan. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta membatasi jumlah responden





sehingga penyebaran kuesioner di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah hanya satu unit saja. Hasil kuesioner yang didapat dari Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta tidak tergeneralisasi lebih luas. Berdasarkan keterbatasan yang ditemukan dalam penelitian ini, maka saran yang dapat disampaikan untuk penelitian selanjutnya yaitu perlu dilakukan penelitian dengan industri yang beragam, seperti klinik kecantikan, perbankan, dan sebagainya mengenai kepemimpinan autentik terhadap komitmen organisasional yang dimediasi oleh modal psikologis sehingga hasil penelitian lebih baik.

#### **IMPLIKASI MANAJERIAL**

Berdasarkan hasil penelitian, implikasi manajerial untuk rumah sakit dalam membangun komitmen karyawan terhadap rumah sakit adalah sebagai berikut: 1) Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta (RSJD) dan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta perlu memertahakan kepemimpinan autentik dalam meningkatkan komitmen karyawan terhadap rumah sakit; 2) Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta (RSJD) dan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta perlu meningkatkan modal psikologis karyawan dengan cara menyediakan program pelatihan tentang pemantauan diri dan keterampilan yang sesuai dengan bidang karyawan, baik karyawan medis, non medis, hingga pejabat struktural rumah sakit, sehingga komitmen karyawan semakin meningkat.

#### **REFERENSI**

- Ahmad, H., Ahmad, K., & Ali Shah, I. (2010). Relationship between job satisfaction, job performance attitude towards work and organizational commitment. *European Journal of Social Sciences*, 18(2), 257–267.
- Alinezhad, M., Abbasian, H., & Behrang, M. R. (2015). Investigating the effects of authentic leadership of managers on organizational commitment of teachers with organizational justice as the mediator variable. *Ciência ENatura*, 27(1), 407–416.
- Angle, H. L., & Perry, J. L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26(1), 1–15.
- Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: getting to the root of positive forms of leadership. *Leadership Quarterly*, 16(3), 315–338.
- Avolio, B. J., Gardner, W. L., Walumbwa, F. O., Luthans, F., & May, D. R. (2004). Unlocking the mask: a look at the process by which authentic leaders impact follower attitudes and behaviors. *Leadership Quarterly*, 15(6), 801–823.
- Azanza, G., Moriano, J. A., & Molero, F. (2013). Authentic leadership and organizational culture as drivers of employees' job satisfaction. *Journal of*



- Work and Organizational Psychology*, 29(2), 45–50.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: the socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2000). The relationship between commitment forms and work outcomes: a comparison of three models. *Human Relations*, 53(3).
- Danish, R. Q., Ramzan, S., & Ahmad, F. (2013). Effect of perceived organizational support and work environment on organizational commitment; mediating role of self-monitoring. *Advances in Economics and Business*, 1(4), 312–317.
- Deci, E. L., Connell, J. P., & Ryan, R. M. (1989). Self-determination in a work organization. *Journal of Applied Psychology*, 74(4), 580–590.
- Direktorat Jenderal Pelayanan Kesehatan. 2019. *Laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah*. Jakarta: Kementerian Kesehatan RI.
- Dhurup, M., Surujlal, J., & Kabongo, D. M. (2016). Finding synergic relationships in teamwork, organizational commitment and job satisfaction: a case study of a construction organization in a developing country. *Procedia Economics and Finance*, 35(October 2015), 485–492.
- Eid, J., Mearns, K., Larsson, G., Laberg, J. C., & Johnsen, B. H. (2012). Leadership, psychological capital and safety research: conceptual issues and future research questions. *Safety Science*, 50(1), 55–61.
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150.
- Etebarian, A., Tavakoli, S., & Abzari, M. (2012). The relationship between psychological capital and organizational commitment. *African Journal of Business Management*, 6(14), 5057–5060.
- Gardner, W. L., Avolio, B. J., Luthans, F., May, D. R., & Walumbwa, F. (2005). "Can you see the real me?" A self-based model of authentic leader and follower development. *Leadership Quarterly*, 16(3), 343–372.
- Giallonardo, L. M., Wong, C. A., & Iwasiw, C. L. (2010). Authentic leadership of preceptors: predictor of new graduate nurses' work engagement and job satisfaction. *Journal of Nursing Management*, 18(8), 993–1003.
- Gooty, J., Gavin, M., Gavin, M., Frazier, L. M., & Snow, B. D. (2009). In the eyes of the beholder: transformational leadership, positive psychological capital, and performance. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 15(4), 353–

- 367.
- Guo, L., Decoster, S., Babalola, M. T., De Schutter, L., Garba, O. A., & Riisla, K. (2018). Authoritarian leadership and employee creativity: the moderating role of psychological capital and the mediating role of fear and defensive silence. *Journal of Business Research*, 92(July), 219–230.
- Hair JR, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (n.d.). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.).
- Hanaysha, J. (2016a). Examining the effects of employee empowerment, teamwork, and employee training on organizational commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229, 298–306.
- Hanaysha, J. (2016b). Testing the effects of employee engagement, work environment, and organizational learning on organizational commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229, 289–297.
- Hatfield, E., Cacioppo, J. T., & Rapson, R. L. (1993). Emotional contagion. *American Psychological Society*, 2, 96–99.
- Heled, E., Somech, A., & Waters, L. (2016). Psychological capital as a team phenomenon: mediating the relationship between learning climate and outcomes at the individual and team levels. *Journal of Positive Psychology*, 11(3), 303–314.
- Hettiararchchi, H. A. ., & Jayarathna, S. M. D. . (2014). The effect of employee work related attitudes on employee job performance: a study of tertiary and vocational education sector in sri lanka. *IOSR Journal of Business and Management*, 16(4), 74–83.
- Ilies, R., Morgeson, F. P., & Nahrgang, J. D. (2005). Authentic leadership and eudaemonic well-being: understanding leader-follower outcomes. *Leadership Quarterly*, 16(3), 373–394.
- Khera, A. (2017). Relationship between psychological capital and organisational commitment: a study among the medical professionals of selected hospitals in north india. *International Journal of Management and Social Sciences Research*, 6(9), 76–82.
- Klein, Howard J. Molloy, Janice C. Brinsfield, C. T. (2012). Reconceptualizing workplace commitment to redress a stretched construct: revisiting assumptions and removing confounds. *Academy of Management Review*, 37(1), 130–151.
- Klein, H. J., & Park, H. (2015). Organizational commitment. In *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences: Second Edition* (Second Edi, Vol. 17).
- Kulophas, D., Ruengtrakul, A., & Wongwanich, S. (2015). The relationships among authentic leadership, teachers' work engagement, academic optimism and school size as moderator: a conceptual model. *Procedia - Social and*



- Behavioral Sciences*, 191(0), 2554–2558.
- Kwon, I. W. G., & Banks, D. W. (2004). Factors related to the organizational and professional commitment of internal auditors. *Managerial Auditing Journal*, 19(5), 606–622.
- Lambert, E. G., Keena, L. D., Leone, M., May, D., & Haynes, S. H. (2019). The effects of distributive and procedural justice on job satisfaction and organizational commitment of correctional staff. *Social Science Journal*.
- Laschinger, H. K. S., & Fida, R. (2014). New nurses burnout and workplace wellbeing: the influence of authentic leadership and psychological capital. *Burnout Research*, 1(1), 19–28.
- Lee, J. Y., Seo, Y., Jeung, W., & Kim, J. H. (2019). How ambidextrous organizational culture affects job performance: a multilevel study of the mediating effect of psychological capital. *Journal of Management and Organization*, 25(6), 860–875.
- Leephaijaroen, S. (2016). Effects of the big-five personality traits and organizational commitments on organizational citizenship behavior of support staff at ubon ratchathani rajabhat university, thailand. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 37(2), 104–111.
- London, M. (1983). Toward a theory of career motivation. *Academy of Management Review*, 8(4), 620–630.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate - employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 219–238.
- Luthans, K. W., & Jensen, S. M. (2005). Capital and commitment to a study of nurses. *JONA*, 35(6), 304–310.
- Macik-Frey, M., Quick, J. C., & Cooper, C. L. (2009). Authentic leadership as a pathway to positive health. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 453–458.
- Mahdi, O. R., Mohd, E. S. B. G., & Almsafir, M. K. (2014). Empirical study on the impact of leadership behavior on organizational commitment in plantation companies in malaysia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 109, 1076–1087.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: an examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 252–276.
- Moyday, R. T., Steerts, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224–247.
- Nelson, K., Boudrias, J. S., Brunet, L., Morin, D., De Civita, M., Savoie, A., & Alderson, M. (2014). Authentic leadership and psychological well-being at work of nurses: the mediating role of work climate at the individual level of



- analysis. *Burnout Research*, 1(2), 90–101.
- Olaniyan, O. S., & Hystad, S. W. (2016). Employees' psychological capital, job satisfaction, insecurity, and intentions to quit: the direct and indirect effects of authentic leadership. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 32(3), 163–171.
- Perryer, C., & Jordan, C. (2005). The influence of leader behaviors on organizational commitment: a study in the Australian public sector. *International Journal of Public Administration*, 28(5–6), 379–396.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603–609.
- Randall, D. M. (1990). The consequences of organizational commitment: methodological investigation. *Journal of Organizational Behavior*, 11(5), 361–378.
- Rashid, M. Z. A., Sambasivan, M., & Johari, J. (2003). The influence of corporate culture and organisational commitment on performance. *Journal of Management Development*, 22(7–8), 708–728.
- Rego, A., Sousa, F., Marques, C., & Cunha, M. P. e. (2012). Authentic leadership promoting employees' psychological capital and creativity. *Journal of Business Research*, 65(3), 429–437.
- Rego, P., Lopes, M. P., & Nascimento, J. L. (2016). Authentic leadership and organizational commitment: the mediating role of positive psychological capital. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 9(1), 129–151.
- Rukh, L., Hm, S., & Kz, I. (2018). Effect of authentic leadership on organisation commitment: mediating role of job satisfaction journal of entrepreneurship & organization management. *Journal of Entrepreneurship & Organization Management*, 7(3), 1–10.
- Sahoo, B. C., & Sia, S. K. (2015). Psychological capital and organisational commitment: nature, structure and relationship in an Indian sample. *Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation*, 2(3), 230–244.
- Stevens, J. M., Beyer, J. M., & Trice, H. M. (1978). Assessing personal, role, and organizational predictors of managerial commitment. *Academy of Management Journal*. *Academy of Management*, 21(3), 380–396.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tosun, N., & Ulusoy, H. (2017). The relationship of organizational commitment, job satisfaction and burnout on physicians and nurses?. *Journal of Economics and*



- Management*, 28(2), 90–111.
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008). Authentic leadership: development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*, 34(1), 89–126.
- Wong, C. A., & Cummings, G. G. (2009). The influence of authentic leadership behaviors on trust and work outcomes of health care staff. *Journal of Leadership Studies*, 3(2), 7–23.
- Wu, C. M., & Chen, T. J. (2018). Collective psychological capital: Linking shared leadership, organizational commitment, and creativity. *International Journal of Hospitality Management*, 74(February), 75–84.
- Yao, T., Qiu, Q., & Wei, Y. (2019). Retaining hotel employees as internal customers: effect of organizational commitment on attitudinal and behavioral loyalty of employees. *International Journal of Hospitality Management*, 76(September 2017), 1–8.
- Yeboah-Appiagyeyi, K., Kyeremeh, A. E., Amoako, E. P., & Osei-Tutu, J. (2018). Authentic leadership and organizational commitment in selected institutions in brong ahafo region. *International Journal of Research in Business Management*, 6(5), 47–58.
- Yildiz, E. (2018). A Case Study on Relationships Between Psychological Capital, Personality and Organizational Commitment. *Journal of Business Administration*, 9(2), 99–122.
- Yim, H. Y., Seo, H. J., Cho, Y., & Kim, J. H. (2017). Mediating role of psychological capital in relationship between occupational stress and turnover intention among nurses at veterans administration hospitals in Korea. *Asian Nursing Research*, 11(1), 6–12.