

***Psychological Capital* ditinjau dari *Sense of Humor* Karyawan pada Suatu Perusahaan yang bergerak di Bidang Distributor di Kabupaten Deli Serdang**

Arfin, Winida Marpaung
Universitas Prima Indonesia
Email: Arfinlee01@gmail.com

Abstract

The purpose of this study is to find out about the relationship between sense of humor and psychological capital. The hypothesis that the researchers propose in this study is that there is a positive and significant relationship between sense of humor and psychological capital, assuming that the higher sense of humor, the higher psychological capital and conversely. The selection of participants for this study use purposive sampling. The sample of this research is 89 employees that who are minimal 21 years old and work over 2 years on this company. The data that collected by the researchers comes from the results with a scale that has been prepared with reference from the theoretical dimensions used by the researchers to measure sense of humor and psychological capital using the SPSS 21.00 for windows. The correlation coefficient obtained was 0.902 ($p < 0.005$). From this results, there is a positive and significant relationship between the variables, sense of humor and psychological capital. The results of this study contribute to the Industrial and Organizational Psychology sector in particular to increase psychological capital.

Keywords: *psychological capital, sense of humor, employee*

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mencari hubungan antara *sense of humor* dengan *psychological capital*. Adapun hipotesis yang diajukan oleh peneliti adalah terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara *sense of humor* dengan *psychological capital*, dengan asumsi bahwa semakin tinggi *sense of humor*, semakin tinggi pula *psychological capital* dan sebaliknya. Pemilihan partisipan dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Adapun sampel dari penelitian ini adalah 89 karyawan yang telah berumur minimal 21 tahun dan telah bekerja diatas 2 tahun pada perusahaan tersebut. Dengan data yang telah di kumpulkan oleh peneliti berasal dari hasil yang telah disiapkan dengan pedoman dari teori dimensi untuk mengukur *sense of humor* dan *psychological capital* dengan menggunakan SPSS 21.00 *for windows*. Koefisien korelasi yang dihasilkan adalah 0.902 ($p < 0.05$). Dari hasil tersebut, dapat dilihat bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *sense of humor* dengan *psychological capital*. Hasil dari penelitian ini dapat berkontribusi dalam sektor Psikologi Industri dan Organisasi yang khususnya untuk meningkatkan *psychological capital* pada karyawan.

Kata kunci: *psychological capital, sense of humor, karyawan.*

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Sumber daya manusia merupakan kumpulan individu yang disebut karyawan, tanpa adanya individu – individu tersebut maka organisasi tidak akan berjalan. Organisasi dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila didalamnya terdapat individu – individu dengan satu tujuan yang sama yaitu berkeinginan untuk menjadi organisasi tempat dimana individu tersebut bekerja dan mencari nafkah dari tahun ketahun. Iman dan Siswandi (2007) menjelaskan bahwa organisasi merupakan kata serapan yang berasal dari bahasa Inggris “*Organization*” yang didefinisikan sebagai mengatur atau kumpulan sesuatu yang diatur bekerjasama. Maka, organisasi ini pada umumnya merupakan suatu wadah atau tempat berkumpulnya individu - individu yang bekerjasama, terencana, terpimpin dan terkendali dalam menggunakan sumber daya untuk menghasilkan atau memproduksi. didalam organisasi, karyawan dituntut untuk bekerja semaksimal mungkin agar tercapainya hasil produksi yang diinginkan organisasi tersebut dengan menjalankan tugas - tugas dan fungsi kerja masing - masing. Disinilah tenaga dan kinerja karyawan dibutuhkan agar terciptanya tujuan yang sama dengan organisasi tersebut yang bersifat saling menguntungkan. Seiring dengan berjalannya waktu, persaingan antar organisasi menjadi semakin sengit sehingga organisasi menuntut para karyawan bekerja semaksimal mungkin agar mendapatkan laba yang lebih. Tuntutan dari perusahaan membuat karyawan bekerja maksimal dan bahkan melewati batas wajar untuk meningkatkan hasil produksi, seperti menambah jam kerja yang seharusnya tidak sesuai dengan

perjanjian kontrak kerja dan menambahkan quota produksi sehingga karyawan harus lembur untuk mencapai target. Hal tersebut harus dilakukan dengan perasaan agak terpaksa karena beberapa alasan yang harus dipertimbangkan oleh seorang karyawan, seperti susahny mendapatkan pekerjaan disaat seperti ini dan tingkat pengangguran yang tinggi serta biaya untuk memenuhi kebutuhan yang saat ini relatif tinggi. Tuntutan organisasi terhadap karyawan yang terus menerus akan menimbulkan perasaan tegang, tidak nyaman, lelah, kurangnya motivasi dan minat karyawan untuk bekerja yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja karyawan itu sendiri dan terhadap produktivitas perusahaan. Terlalu besarnya tuntutan terhadap karyawan tersebut dapat mengakibatkan hal-hal yang berdampak buruk seperti tingginya tingkat *turn over* pada karyawan yang tidak tahan dan tidak percaya terhadap organisasi, meningkatnya jumlah kerugian pada perusahaan karena produktivitas karyawan yang rendah serta kelakuan-kelakuan ekstrim yang mungkin dilakukan oleh karyawan. Dampak yang dibahas pada pembahasan diatas di alami oleh salah satu perusahaan yang ada di kabupaten Deli Serdang, Indonesia yaitu PT. Ultra Adilestari Stella Perkasa. Karyawan perusahaan tersebut melaporkan pihak perusahaan kepada pihak berwajib setempat dan melakukan aksi mogok kerja masal selama tiga hari berturut – turut, hal ini terjadi karena secara tiba – tiba pihak perusahaan tidak membayarkan gaji karyawan yang sesuai dengan Perjanjian Bersama (PB) yang telah disepakati oleh pihak buruh dan disaksikan oleh Serikat Buruh Indonesia, melainkan pihak perusahaan ngotot untuk hanya membayarkan upah karyawan sesuai dengan peraturan Upah Minimum Sektoral (UMKS) sesuai dengan SK Gubsu No. 188.44/641/KPTS tahun 2015. Pihak karyawan merasa kecewa dan kesal terhadap perusahaan atas sikap dan kebijakan yang diputuskan oleh pihak perusahaan yang hanya menguntungkan perusahaan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap staff dan karyawan pada divisi berbeda – beda suatu perusahaan yang bergerak di bidang distributor di kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara, dapat disimpulkan bahwa alasan menurunnya pendapatan perusahaan satu tahun belakangan ini adalah kurang optimisnya karyawan untuk melakukan lembur dan kejar target lebih yang didasari oleh rendahnya harapan karyawan akan kenaikan upah pada periode januari 2020. Mereka yakin, meskipun target yang akan dicapai melebihi, hasil yang mereka dapatkan tidak akan lebih sehingga berdampak kepada kemauan mereka untuk melakukan lembur dan kejar target penjualan. Dampak lain dari kondisi tersebut salah satunya adalah menurunnya kemauan dan daya juang karyawan untuk lembur. Kasus dan wawancara diatas menunjukkan bahwa, menurunnya pendapatan perusahaan dari yang bergerak di bidang distributor di kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara didasari oleh rendahnya harapan (*hope*) akan kenaikan upah periode tahun 2020 dan kurangnya keyakinan diri (*self – efficacy*) karyawan akan diberikan kenaikan lebih jika melakukan lebih yang berdampak kepada menurunnya optimisme (*optimism*) dan daya juang (*resilience*) untuk melakukan lembur dan kejar target lebih untuk meningkatkan produktifitas perusahaan dan pendapatan perusahaan. *Hope, self – efficacy, optimism* dan *resilience* merupakan dimensi – dimensi dari *psychological capital (PsyCap)* atau modal psikologis. Luthans, dkk (2007) mengartikan *psychological capital* sebagai pengembangan modal psikologi dari seorang individu yang memiliki keyakinan (*self efficacy*) dalam mengupayakan suatu yang diperlukan agar mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan tugas yang menantang, membuat atribusi positif (*optimisme*) tentang indikator keberhasilan di masa sekarang maupun untuk masa akan datang, tekun untuk menuju suatu tujuan ketika melewati jalan yang diperlukan untuk berhasil (*hope*), dan ketika dilanda masalah dan kesulitan, individu tersebut mampu bertahan dan bangkit kembali bahkan dapat bertahan lebih kuat untuk mencapai keberhasilan (*reciliency*). Menurut Pryce-Jones (2010) *psychological capital* merupakan sumber daya mental yang dibangun individu ketika suatu hal berjalan dengan baik dan ditarik ketika hal tersebut berjalan buruk. Dalam perspektif tersebut *psychological capital* dapat mengarahkan individu untuk mendorong pengembangannya terhadap apa yang dilakukannya hari ini untuk dapat menjadikan apa yang akan didapatkannya di masa depan. Lopez (2009), menyatakan *psychological capital* adalah kemampuan untuk mengalokasikan perhatian sehingga menghasilkan pengalaman positif di masa sekarang, dan menggunakan cara-cara tertentu untuk terus menghasilkan pengalaman positif di masa depan. Dibutuhkan beberapa faktor yang bisa mempengaruhi *psychological capital*, salah satunya adalah *sense of humor*. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Li, dkk (2019) dengan judul *Understanding the Role of Psychological Capital in Humorous Leadership-Employee Creativity Relation* menunjukkan bahwa seorang pemimpin dengan *sense of humor* mampu mendapatkan kepercayaan dan kerpercayaan diri melalui kata – kata dan perlakuan yang lucu sehingga karyawannya secara tidak sadar meningkatkan *self – efficacy* untuk mencapai tujuannya, dengan memberikan umpan – balik yang menarik kepada karyawannya dan melalui

beberapa pelatihan terfokus, pemimpin dapat mendemonstrasikan dan mengajari optimisme yang realistic (*optimism*) serta umpan – balik yang menarik dan beberapa dorongan yang positif dapat membantu meningkatkan daya juang karyawan (*resilience*) dan juga dengan pemimpin yang memiliki *sense of humor* tinggi, karyawan akan mempunyai harapan (*hope*) yang tinggi dalam mengembangkan solusi yang praktis dan menunjukkan tekad untuk mengatasi tantangan yang disebabkan oleh kegagalan dalam berinovasi. Penelitian yang serupa juga dilakukan oleh Hughes (2008) dengan judul *A correlation Study of the Relationship Between Sense of Humor and Positive Psychological Capacities* yang hasilnya menunjukkan bahwa setiap individu yang memiliki *sense of humor* yang tinggi lebih memiliki orientasi positif terhadap hidup sehingga lebih optimis untuk menjalani hidup dan individu dengan *sense of humor* yang tinggi juga memiliki tingkat resiliensi yang tinggi terhadap stress. *Sense of humor* adalah kemampuan untuk memahami, menafsirkan, dan menikmati *humor* (Ruch, dalam Synder & Lopez, 2002). Bergson (dalam Martin, 2006) mengemukakan bahwa *humor* dan tawa merupakan perwakilan koreksi sosial yang kuat yang digunakan untuk mempermalukan dan memperbaiki satu yang tidak sesuai dengan harapan sosial. McComas, dkk (dalam Martin, 2006) mengatakan bahwa *humor* adalah merupakan salah satu dari atribut mulia manusia yang mencerminkan ekspresi toleransi, penerimaan, dan simpati terhadap sesama manusia. Pandangan ini menggambarkan *humor* sebagai kekuatan yang membebaskan yang membebaskan individu dari kendala yang sering menyesak konvensi sosial dan tekanan lingkungan. Menurut O' Connell (dalam Lefcourt & Martin, 1986) *sense of humor* adalah kemampuan untuk mengubah perseptual kognitif secara cepat pada kerangka berpikir. *Sense of humor* dapat mengubah sudut pandang seseorang, merubah sesuatu yang dianggap negatif menjadi lebih positif. dari kajian ini, humor adalah hasil dari *sense of humor*. Berdasarkan fenomena dan uraian di atas, penelitian terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul “*Psychological Capital* ditinjau dari *Sense of humor* pada Karyawan di Suatu Perusahaan yang Bergerak di Bidang Distributor di Deli Serdang”. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk melihat korelasi yang terdapat antara *psychological capital* dengan *sense of humor*. Hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya hubungan positif antara *sense of humor* dengan *psychological capital* dengan asumsi bahwa semakin tinggi *sense of humor* pada karyawan maka semakin tinggi *psychological capital* pada karyawan dan sebaliknya semakin rendah *sense of humor* pada karyawan maka semakin rendah *psychological capital* pada karyawan.

2. Metode Penelitian

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan pada perusahaan yang bergerak di bidang distributor yang terletak di kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara sebanyak 123 karyawan dan untuk menentukan jumlah total sampelnya digunakan tabel Isaac & Michael dengan tingkat taraf kesalahan 5% sehingga sampel yang didapatkan adalah sebanyak 89 karyawan. Pemilihan sampel yang diikuti dalam penelitian diambil berdasarkan teknik *purposive sampling* dengan kriteria karyawan yang telah berusia diatas 21 tahun dan bekerja minimal 2 tahun pada perusahaan tersebut.

Pada penelitian ini, skala yang digunakan untuk mengukur *psychological capital* berdasarkan pengembangan dari komponen – komponen yang dipaparkan oleh Luthans, dkk., (2007) yaitu : *self efficacy*, *hope*, *optimism* dan *resilience*. Dari komponen – komponen tersebut kemudian dikembangkan menjadi 45 aitem dan setelah dilakukannya *try out*, aitem yang gugur adalah 9 dan yang sahi adalah 36. Skala yang digunakan untuk mengukur *sense of humor* adalah skala *The Multidimensional Sense of Humor Scale* (MSHS) yang dikembangkan oleh Thorson dan Powell (1993) yang memiliki aspek – aspek : produksi humor (*humor production*), Penggunaan *humor* sebagai mekanisme coping (*Uses of Humor for Coping*), Penggunaan *humor* untuk tujuan sosialisasi (*Social Uses and Appreciation of Humor*) dan Sikap-sikap terhadap humor dan orang-orang yang humoris (*Attitudes Toward Humor and Humorous People*) yang dikembangkan menjadi 40 aitem dan setelah dilakukannya *try out*, aitem yang gugur adalah 3 dan yang sahi adalah 37 aitem.

3. Hasil dan Pembahasan

Uji validitas dan realibitas dilakukan terhadap setiap alah tes dilakukan agar mendapatkan hasil yang sebenarnya. Hasil validitas yang dilakukan terhadap alat tes variabel *sense of humor* menghasilkan gugurnya 3 nomor aitem yang pada awalnya total aitem adalah 40 aitem dan hasil realibilitas yang

dihasilkan adalah $\alpha\ cronbach = 0.941$. Hasil uji validitas yang dilakukan pada variable *psychological capital* menghasilkan gugurnya 9 nomor aitem yang pada awalnya total aitem adalah 45 aitem dan uji reabilitas yang dihasilkan adalah $\alpha\ cronbach = 0.721$. Langkah selanjutnya yang dilakukan adalah mengukur skor setiap variabel yang terdiri dari perbandingan data empirik dan hipotetik serta kategorisasi data variabel. Pada variabel *sense of humor*, didapatkan perbandingan data empirik dan hipotetik serta hasil dari perhitungan kategorisasi data *sense of humor* pada tabel berikut dibawah ini :

Tabel 1. Perbandingan data empiric dan hipotetik variabel *Sense of Humor*

| Variabel | Empirik | | | SD | Hipotetik | | | SD |
|-----------------------|---------|-----|--------|-------|-----------|-----|------|-------|
| | Min | Max | Mean | | Min | Max | Mean | |
| <i>Sense of Humor</i> | 77 | 132 | 103.21 | 6.376 | 37 | 148 | 92.5 | 18.33 |

Tabel 2. Kategorisasi data variabel *Sense of Humor*

| Variabel | Rentang Nilai | Kategori | Jumlah (n) | Persentase |
|-----------------------|-------------------------|----------|------------|------------|
| <i>Sense of Humor</i> | $x < 74.14$ | Rendah | 1 | 1.12% |
| | $74.14 \leq x < 110.83$ | Sedang | 48 | 53.93% |
| | $x \geq 110.83$ | Tinggi | 40 | 44.95% |
| | Jumlah | | 89 | 100 % |

Penjelasan yang dapat disimpulkan pada tabel 1 dan 2 adalah subjek yang memiliki *sense of humor* yang rendah adalah 1 orang atau 1.12 persen, subjek yang memiliki *sense of humor* sedang adalah 48 orang atau 53.93 persen dan subjek yang memiliki *sense of humor* yang tinggi adalah 40 orang atau 44.95 persen. Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata subjek penelitian memiliki *sense of humor* sedang.

Pada variabel *psychological capital*, didapatkan perbandingan data empirik dan hipotetik serta hasil dari perhitungan kategorisasi data *psychological capital* pada tabel berikut dibawah ini :

Tabel 3. Perbandingan data empiric dan hipotetik variabel *Psychological Capital*

| Variabel | Empirik | | | SD | Hipotetik | | | SD |
|------------------------------|---------|-----|-------|-------|-----------|-----|------|----|
| | Min | Max | Mean | | Min | Max | Mean | |
| <i>Psychological Capital</i> | 75 | 125 | 99.67 | 7.450 | 36 | 144 | 90 | 18 |

Tabel 4. Kategorisasi data variabel *Psychological Capital*

| Variabel | Rentang Nilai | Kategori | Jumlah (n) | Persentase |
|------------------------------|-------------------|----------|------------|------------|
| <i>Psychological Capital</i> | $x < 72$ | Rendah | 1 | 1.12% |
| | $72 \leq x < 108$ | Sedang | 52 | 58.43% |
| | $x \geq 108$ | Tinggi | 36 | 40.45% |
| | Jumlah | | 89 | 100 % |

Penjelasan yang dapat disimpulkan pada tabel 3 dan 4 adalah subjek yang memiliki *psychological capital* yang rendah adalah 1 orang atau 1.12 persen, subjek yang memiliki *psychological capital* sedang adalah 52 orang atau 58.43 persen dan subjek yang memiliki *psychological capital* yang tinggi adalah 36 orang atau 40.45 persen. Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata subjek penelitian memiliki *psychological capital* sedang.

Langkah berikutnya adalah melakukan uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas dan linearitas. Hasil yang didapat adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Uji Normalitas

| Variabel | SD | KS-Z | Sig. | P | Keterangan |
|------------------------------|-------|------|------|----------|----------------|
| <i>Sense of Humor</i> | 7.450 | .414 | .996 | P > 0,05 | Sebaran normal |
| <i>Psychological Capital</i> | 6.376 | .529 | .943 | P > 0,05 | Sebaran normal |

Pada tabel 5 diatas, dapat dilihat bahwa variabel *sense of humor* dan *psychological capital* menghasilkan hasil sebaran normal.

Tabel 6. Uji Linearitas

| Variabel | F | Sig | Keterangan |
|---|---------|-------|------------|
| <i>Sense of Humor</i> <i>Psychological Capital</i> | 522.755 | 0.000 | Linier |

Pada tabel 6 diatas dapat disimpulkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang linear. Hal ini dapat dilihat dari nilai sig 0.000 maka $p < 0.05$.

Setelah semua data dikumpulkan, pengolahan data menggunakan bantuan aplikasi SPSS 21.00 *for windows* yang menghasilkan data hasil sebagai berikut :

Tabel 7. Korelasi antara *Sense of Humor* dengan *Psychological Capital*

| Variabel | Pearson Correlation | Signifikansi (p) |
|------------------------------|---------------------|------------------|
| <i>Sense of Humor</i> | 0.902 | 0.000 |
| <i>Psychological Capital</i> | | |

Berdasarkan hasil uji hipotesis korelasi antara *sense of humor* dan *psychological capital* yang dianalisa menggunakan teknik *Pearson Product Moment Correlation* sebagaimana ada pada tabel 7 dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara *sense of humor* dengan *psychological capital* ($r = 0.902$, $p = 0.000 < 0.05$). Hasil uji hipotesis menunjukkan korelasi yang diperoleh positif dan signifikan sehingga korelasi tersebut dikategorikan memiliki hubungan yang kuat (Priyatno, 2011). Dengan berdasarkan dari hasil uji hipotesis yang didapatkan, hipotesis yang diusulkan oleh peneliti dapat diterima yaitu adanya hubungan positif antara *sense of humor* dengan *psychological capital* pada karyawan di perusahaan yang bergerak dibidang distributor tersebut.

Tabel 8. Sumbangan Efektif

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | 0.902 | 0.814 | 0.812 | 6.413 |

Selanjutnya peneliti menguji besarnya hasil sumbangan efektif dalam penelitian ini, berdasarkan tabel 8 peneliti dapat menyimpulkan bahwa adanya sumbangan efektif sebesar 81.4 persen *sense of humor* dalam memengaruhi *psychological capital* dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.814 dan variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini memengaruhi sebesar 18.6 persen.

4. Kesimpulan

Dalam hasil olah data yang dilakukan, kesimpulan yang dihasilkan adalahnya adanya hubungan positif antara *sense of humor* dengan *psychological capital* pada karyawan perusahaan tersebut dengan hasil korelasi *product moment* sebesar (r) sebesar 0.902 dengan $p < 0.000$, yang dapat diartikan sebagai semakin tinggi *sense of humor* pada karyawan, semakin tinggi juga *psychological capital* pada karyawan

dan sebaliknya, semakin rendah *sense of humor* pada karyawan, semakin rendah juga *psychological capital* pada karyawan. Berdasarkan hasil yang dihasilkan pada penelitian ini, peneliti menyarankan kepada karyawan agar dapat melontarkan lelucon atau bercanda kepada sesama agar dapat mengembangkan hubungan antar karyawan dan tidak menganggap semua kendala itu sebagai masalah. Diharapkan juga pada karyawan untuk menumbuhkan harapan terhadap perusahaan serta lebih berjuang dalam mencapai target kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Seiring dengan meningkatnya produktivitas perusahaan, pendapatan perusahaan pun meningkat sehingga perusahaan akan memberikan reward. Untuk peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian yang serupa, dianjurkan untuk menghubungkan juga faktor – faktor yang mempengaruhi *psychological capital* seperti kepemimpinan transformasional, dukungan keluarga dan *big five personality*.

Daftar Rujukan

- Hughes, L. W. 2008. *A correlation Study of the Relationship Between Sense of Humor and Positive Psychological Capacities*. Kearney, Nebraska : University of Nebraska.
- Iman, I. & Siswandi. 2007. *Aplikasi Manajemen Perusahaan: Analisis Kasus dan Pemecahannya*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Lefcourt, H.M. & Martin, A. R. *Humor & Life Stress : Antidote to adversity*. Springer Verlag : New York Inc.
- Lopez, S. J. 2009, *The Encyclopedia of Positive Psychology*. Oxford: Blackwell Publishing Ltd.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. 2007. *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. New York: Oxford University Press, Inc.
- Martin, R. A. 2006. *The Psychology of Humor* . Academic Press.
- Priyatno, D., 2011. *Buku Saku Analisis Statistik Data SPSS*. Yogyakarta: MediaKom.
- Pryce-Jones, J. 2010. *Happiness at Work: Maximizing Your Psychological capital For Success*. United Kingdom: A John Willey & Sons Ltd., Publication.
- Snyder, C. R., Lopez, S. J. 2002. *Handbook of Positive Psychology*. New York, Oxford University Press, Inc.
- Zhengwei, L., Lihua, D., Tachia, C., & Muhammad, R. 2019. Understanding the Role of Psychological Capital in Humorous Leadership-Employee Creativity Relation . Original Research.