

RINGKASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *High-Performance Work Systems* (HPWS) terhadap *Job Satisfaction* dengan *Psychological Capital* (PsyCap) sebagai variabel mediasi pada pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Perbendaharaan (DJPb) Provinsi Jawa Tengah. HPWS merupakan sistem manajemen sumber daya manusia yang terdiri atas serangkaian praktik terintegrasi seperti partisipasi, pelatihan, seleksi, mobilitas, penilaian kinerja, penghargaan, keamanan kerja, dan deskripsi pekerjaan yang jelas. Sistem ini dirancang untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui pemberdayaan pegawai secara optimal. Namun, dalam penerapannya, belum seluruh pegawai merasakan kepuasan kerja yang tinggi. Oleh karena itu, penelitian ini juga mengkaji peran *Psychological Capital* yang terdiri atas efikasi diri, harapan, optimisme, dan daya tahan psikologis, sebagai mediator yang berpotensi memperkuat hubungan antara HPWS dan kepuasan kerja.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, yang melibatkan 58 responden dari total populasi 68 pegawai DJPb Jawa Tengah, dengan sampel yang di dapat yaitu 42 responden, dipilih menggunakan teknik *simple random sampling*. Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert 5 poin. Data dianalisis menggunakan analisis deskriptif, uji validitas, normalitas, reliabilitas, regresi linear sederhana, koefisien determinasi (R^2), uji t, serta uji mediasi menggunakan metode Sobel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh hipotesis yang diajukan diterima. HPWS terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Psychological Capital* dan *Job Satisfaction*. *Psychological Capital* juga berpengaruh positif signifikan terhadap *Job Satisfaction*, serta terbukti secara signifikan memediasi hubungan antara HPWS dan *Job Satisfaction*. Artinya, semakin tinggi penerapan HPWS, maka semakin tinggi pula kondisi psikologis positif pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja. Temuan ini selaras dengan *Social Exchange Theory* yang menekankan bahwa hubungan timbal balik antara organisasi dan individu akan memperkuat keterlibatan dan kepuasan kerja ketika organisasi menyediakan dukungan dan sistem kerja yang baik.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa HPWS berdampak positif terhadap kepuasan kerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui peningkatan *Psychological Capital*. Oleh karena itu, instansi seperti DJPb perlu tidak hanya fokus pada penguatan sistem kerja berbasis kinerja, tetapi juga memberikan perhatian khusus terhadap pengembangan aspek psikologis pegawai. Dengan demikian, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, produktif, dan berkelanjutan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian HPWS di sektor publik, serta kontribusi praktis bagi instansi pemerintah dalam menyusun strategi manajemen SDM yang lebih efektif dan berorientasi pada kesejahteraan pegawai.

Kata Kunci: high-performance work systems, job satisfaction, psychological capital, teori pertukaran sosial

SUMMARY

This study aims to analyze the influence of High-Performance Work Systems (HPWS) on Job Satisfaction with Psychological Capital (PsyCap) as a mediating variable among employees of the Directorate General of Treasury (DJPb) in Central Java Province. HPWS is a human resource management system consisting of a series of integrated practices such as participation, training, employee selection, mobility, performance appraisal, rewards, job security, and clear job descriptions. This system is designed to enhance organizational performance through optimal employee empowerment. However, in its implementation, not all employees have experienced high job satisfaction. Therefore, this study also examines the role of Psychological Capital—which includes self-efficacy, hope, optimism, and psychological resilience—as a potential mediator that may strengthen the relationship between HPWS and job satisfaction.

This study employs a quantitative approach using a survey method involving 58 employees from a total population of 68 DJPb Central Java staff, with 42 valid respondents selected through simple random sampling. The research instrument was a questionnaire using a five-point Likert scale. Data analysis techniques included analysis descriptive, validity, normality, and reliability tests, linear regression, coefficient of determination (R^2), t-tests, and mediation analysis using the Sobel test.

The results indicate that all proposed hypotheses are accepted. HPWS has a positive and significant effect on both Psychological Capital and Job Satisfaction. Psychological Capital also has a significant positive effect on Job Satisfaction and significantly mediates the relationship between HPWS and Job Satisfaction. This implies that the more effective the implementation of HPWS, the more improved the employees' psychological condition, which ultimately enhances job satisfaction. These findings align with the Social Exchange Theory, which emphasizes that reciprocal relationships between organizations and individuals strengthen employee engagement and satisfaction when the organization provides support and well-structured work systems.

In conclusion, HPWS positively affects job satisfaction both directly and indirectly through the enhancement of Psychological Capital. Therefore, institutions such as DJPb should focus not only on strengthening performance-based work systems but also on developing the psychological aspects of employees. This approach can help build a healthier, more productive, and sustainable work environment. This study is expected to contribute theoretically to the development of HPWS studies in the public sector and practically to the formulation of more effective, employee-centered human resource strategies in government institutions.

Kata Kunci: high-performance work systems, job satisfaction, psychological capital, social exchange theory