

**HUBUNGAN *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN
GENERASI Z DI INDUSTRI PERTAMBANGAN**

Filia Wanda Fauzziyah¹, Anggun Resdasari Prasetyo¹

**¹Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275**

E-mail: filiawandafauziah@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Psychological Capital* (PsyCap) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan Generasi Z di industri pertambangan. Dominasi Generasi Z dalam dunia kerja mengindikasikan adanya karakteristik khas dalam orientasi dan perilaku kerja. *Psychological Capital* (PsyCap) merupakan sumber daya psikologis positif yang dimiliki oleh karyawan dan memiliki peran untuk menampilkan perilaku sukarela di luar tugas formal yang berkontribusi pada efektivitas organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 103 karyawan Generasi Z yang bekerja di industri pertambangan di Indonesia. Teknik pengambilan sampel menggunakan *convenience sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan dua skala, yaitu skala *psychological capital* (11 item, $\alpha = 0.845$) dan skala *organizational citizenship behavior* (19 item, $\alpha = 0.832$). Analisis data dilakukan menggunakan uji korelasi *Pearson Product Moment*. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *Psychological Capital* (PsyCap) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan nilai koefisien korelasi sebesar ($r=0.451$, $p < 0.001$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Psychological Capital* (PsyCap) yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan karyawan dalam menampilkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan begitu pula sebaliknya.

Kata kunci: *psychological capital*; *organizational citizenship behavior*; generasi Z

THE RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR OF GENERATION Z EMPLOYEES IN THE MINING INDUSTRY

Filia Wanda Fauzziyah¹, Anggun Resdasari Prasetyo ¹

*¹Faculty of Psychology Diponegoro University
Prof. Mr. Sunario street, Tembalang, Semarang, 50275*

E-mail: filiawandafauziah@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine the relationship between Psychological Capital (PsyCap) and Organizational Citizenship Behavior (OCB) among Generation Z employees in the mining industry. The growing presence of Generation Z in the workforce suggests the existence of distinctive characteristics in their work orientation and behavior. Psychological Capital (PsyCap) refers to the positive psychological resources possessed by employees that play a role in fostering voluntary behavior beyond formal job duties, thereby contributing to organizational effectiveness. This study employs a quantitative approach using a correlational method. The subjects in this study consisted of 103 Generation Z employees working in the mining industry in Indonesia. The sampling technique used was convenience sampling. Data collection employed two scales: the psychological capital scale (11 items, $\alpha = 0.845$) and the organizational citizenship behavior scale (19 items, $\alpha = 0.832$). Data analysis was conducted using Pearson's product-moment correlation test. The results of the analysis indicate that there is a significant positive relationship between Psychological Capital (PsyCap) and Organizational Citizenship Behavior (OCB), with a correlation coefficient of $r = 0.451$ ($p < 0.001$). This indicates that the higher an employee's Psychological Capital (PsyCap), the greater their tendency to exhibit Organizational Citizenship Behavior (OCB), and vice versa.

Keywords: psychological capital; organizational citizenship behavior; generation Z

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan industri global yang kompetitif mendesak organisasi untuk memiliki kemampuan menyesuaikan terhadap dinamika perubahan langsung yang lebih cepat. Perkembangan teknologi memegang peranan penting dalam menunjang kinerja dalam berbagai sektor termasuk industri pertambangan untuk meningkatkan kinerja dan daya saing, terutama melalui digitalisasi proses kerja dan pemanfaatan teknologi berbasis kecerdasan buatan. Namun, keberhasilan penerapan teknologi tersebut tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan sistem yang digunakan, melainkan kualitas sumber daya manusia sangat bergantung ketika mengoperasikan dan menyesuaikannya dengan kebutuhan organisasi (Anugrah dkk., 2025). Persaingan yang tinggi dalam industri pertambangan Indonesia mendorong perusahaan untuk mengutamakan pengelolaan sumber daya manusia sebagai kunci keberhasilan dan keberlangsungan organisasi, berbagai strategi diterapkan untuk merekrut karyawan yang berkompeten demi mendukung keberhasilan perusahaan (Samson & Sulistyorini, 2020).

Meskipun perkembangan teknologi memberikan kontribusi penting dalam mendukung efisiensi kerja, industri pertambangan umumnya melibatkan aktivitas kerja yang menuntut kekuatan fisik dan ketahanan tubuh yang tinggi, serta berlangsung di lingkungan kerja yang menantang. Kegiatan seperti pengeboran,

penggalian, pemindahan material, hingga pengolahan mineral termasuk dalam proses yang membutuhkan tenaga fisik yang signifikan (Perijingga dkk., 2023).

Sebagai salah satu sektor strategis, industri pertambangan memiliki cakupan yang luas dengan beragam sub sektor seperti pertambangan batu bara, minyak dan gas bumi, serta mineral. Setiap sub sektor memiliki karakteristik komoditas, proses kerja, dan tantangan operasional yang berbeda sehingga menciptakan dinamika organisasi yang beragam. Namun, sub sektor tersebut memiliki karakteristik yang relatif serupa. Kondisi lingkungan kerja yang menantang seperti cuaca ekstrem, tekanan terhadap pencapaian target waktu, serta tingginya potensi risiko kecelakaan menjadi faktor yang dapat meningkatkan tingkat stres dan kelelahan pada pekerja. Pekerja di sektor pertambangan umumnya dihadapkan pada lingkungan yang keras, termasuk paparan suhu ekstrem, kelembaban yang tinggi, debu, serta tingkat kebisingan tinggi (Lady & Wiyanto, 2019).

Selain itu, industri pertambangan menjadi salah satu sektor strategis yang memberikan kontribusi signifikan bagi perekonomian nasional. Kementerian ESDM (2024) mencatat bahwa sektor pertambangan menyerap sebanyak 308.107 tenaga kerja Indonesia pada tahun 2023. Lebih lanjut, data Badan Pusat Statistik (2025) menunjukkan bahwa rata-rata upah bulanan tertinggi di Indonesia diterima sektor pertambangan sebesar Rp5.23 juta, jauh melampaui rata-rata upah nasional sebesar Rp3.27 juta. Besarnya kontribusi ekonomi dan tingginya nilai strategis sektor ini menjadikan pengelolaan sumber daya manusia di industri pertambangan sebagai aspek penting, terutama dalam upaya mempertahankan produktivitas dan keberlangsungan yang optimal.

Tinjauan literatur yang dilakukan oleh Wardhana dan Tejamaya (2024) menjelaskan bahwa kelelahan kerja memberikan peran besar terhadap performa kerja maupun kesehatan pekerja di sektor pertambangan. Ditinjau dari aspek kinerja, kelelahan dapat menyebabkan penurunan efisiensi operasional, produktivitas, serta tingkat keselamatan kerja. Sementara dari sisi kesehatan, kelelahan berpotensi menimbulkan berbagai gangguan fisik maupun mental. Dampak psikologis yang sering muncul meliputi stres, kecemasan, depresi, hingga gangguan tidur yang secara keseluruhan dapat mengganggu keseimbangan emosional dan kesejahteraan mental pekerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tantangan kerja di sektor pertambangan tidak hanya memengaruhi aspek fisik, melainkan juga menuntut ketahanan dan kekuatan psikologis agar karyawan mampu menjaga kinerja dan kesejahteraan mental (José & Aguayo, 2021). Menurut José dan Aguayo (2021) lingkungan pertambangan dapat memicu berbagai gangguan psikologis seperti kecemasan, stres kerja, depresi, gangguan tidur, dan kelelahan mental.

Saat ini khususnya Generasi Z semakin banyak mengisi posisi karyawan di perusahaan pertambangan dan mulai mendominasi dunia kerja. Generasi Z memiliki sejumlah karakteristik ciri khas yang membedakannya dari generasi sebelumnya, menurut Bakti dan Safitri (2017) antara lain generasi ini tumbuh dan berkembang dalam lingkungan yang sangat dipengaruhi oleh kemajuan digital, sehingga memiliki tingkat kedekatan yang tinggi dengan internet dan teknologi. Kondisi tersebut membuat Generasi Z terbiasa memperoleh informasi secara instan serta lebih memilih untuk berinteraksi melalui media digital dibandingkan interaksi

tatap muka secara langsung, namun di sisi lain Generasi Z cenderung memiliki rentang perhatian yang lebih pendek serta kurang menyukai proses yang panjang. Selain itu, Generasi Z menunjukkan kecenderungan untuk melakukan berbagai aktivitas secara bersamaan (*multitasking*), memiliki kepercayaan diri yang relatif tinggi, menyukai kebebasan dalam berekspresi, serta memiliki dorongan untuk mendapatkan pengakuan atas kemampuan yang dimiliki. Laka dkk. (2024) menjelaskan bahwa Generasi Z memiliki keragaman perilaku dan sikap, namun tetap menunjukkan pola umum yang dapat dikenali meskipun tidak selalu konsisten.

Generasi Z umumnya memiliki preferensi terhadap lingkungan kerja yang mendukung pengembangan karier serta hubungan kerja yang positif (Baldonado, 2018)& (Hanifah & Wardono, 2020). Namun, penelitian lain menunjukkan bahwa mereka cenderung kurang berkomitmen terhadap organisasi, ragu dalam menerima pekerjaan jangka panjang, namun juga merasa cemas menghadapi pekerjaan jangka pendek (Fajriyanti dkk., 2023). Menurut laporan IDN Times (2024), Generasi Z kini semakin mendominasi dunia kerja dengan jumlah populasi mencapai 27.94% atau setara dengan 74.93 juta orang, di mana sekitar 70.72% di antaranya telah memasuki usia produktif dan mulai berkarier. Sebagai generasi yang lahir dan berkembang dalam era digital, Gen Z memiliki perilaku, sikap, serta ekspektasi yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Kondisi ini berkaitan dengan terjadinya bonus demografi pada tahun 2030, saat jumlah penduduk usia produktif diprediksi mencapai puncaknya dan melampaui usia non-produktif sehingga berpotensi mendorong peningkatan produktivitas nasional (Arum dkk., 2023).

Kehadiran Generasi Z saat ini dipandang sebagai peluang besar dalam memanfaatkan bonus demografi, mengingat generasi ini memiliki keunggulan dalam penguasaan teknologi, kemampuan *multitasking*, serta kecepatan dalam mengakses informasi. Karakteristik tersebut menjadikan Gen Z ketika memasuki dunia kerja, membutuhkan dukungan berupa relasi sosial yang baik, fleksibilitas, serta lingkungan kerja yang kondusif (Zai & Sugiharti, 2025). Generasi Z dihadapkan pada lingkungan kerja ekstrem dengan risiko keselamatan kerja tinggi yang secara historis lebih diasosiasikan dengan generasi sebelumnya yang memiliki karakter kerja berbeda. Di sisi lain, ekspektasi terhadap fleksibilitas, pengakuan, dan kebermaknaan kerja yang menjadi ciri khas Generasi Z sulit terpenuhi dalam lingkungan perkembangan yang cenderung hierarkis dan terstruktur ketat.

Kondisi tersebut menjadikan karyawan Generasi Z di industri pertambangan sebagai kelompok yang penting untuk dikaji. Generasi Z diproyeksikan menjadi kelompok tenaga kerja yang akan semakin mendominasi dunia kerja pada masa mendatang. Namun, karakteristik Generasi Z yang mengutamakan fleksibilitas, pengakuan, serta kebermaknaan kerja berpotensi menghadapi tantangan ketika berada dalam lingkungan pertambangan yang menuntut disiplin, kepatuhan terhadap prosedur keselamatan, dan kerja sama yang intensif. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana karyawan Generasi Z beradaptasi dengan tuntutan tersebut, termasuk kesediaan mereka untuk memberikan kontribusi yang melampaui tuntutan pekerjaan formal.

Perilaku yang diharapkan tidak hanya terbatas pada pelaksanaan tugas yang secara formal tercantum pada deskripsi pekerjaan (*in-role*), tetapi juga mencakup

diluar tugas formal (*extra-role*) ini kemudian yang dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Menurut Organ dkk. (2006) OCB merujuk pada tindakan individu yang dilakukan atas inisiatif pribadi, berada di luar kewajiban peran formal, serta tidak mendapatkan penghargaan langsung dari sistem imbalan organisasi, namun perilaku tersebut tetap memberikan dampak positif bagi peningkatan efektivitas organisasi. OCB dapat memberikan berbagai manfaat, seperti meningkatkan produktivitas baik pada tingkat karyawan maupun pimpinan, mengoptimalkan penggunaan sumber daya, mempermudah koordinasi antar karyawan, menarik dan mempertahankan talenta terbaik, serta memperkuat modal sosial dalam organisasi (Organ dkk., 2006).

Pembagian pekerjaan pada perusahaan tambang umumnya dibagi menjadi fungsi lapangan dan non-lapangan yang telah dirancang sistematis melalui deskripsi kerja (*job description*). Pada fungsi lapangan, aktivitas kerja seperti pengeboran, pengoperasian alat berat, maupun pemeliharaan fasilitas produksi dan juga mencakup pengawasan kondisi kerja, pengendalian risiko keselamatan, serta antisipasi terhadap kondisi lingkungan kerja yang dinamis. Fungsi non-lapangan berperan dalam menjaga keberlangsungan sistem organisasi melalui aktivitas perencanaan, pengaturan anggaran, pengelolaan sumber daya manusia, serta pengendalian administrasi serta logistik.

Dinamika kerja yang kompleks, berisiko tinggi, dan diperlukannya koordinasi yang intensif menyebabkan karyawan sering dihadapkan pada situasi yang melampaui batasan tugas formalnya. Misalnya, operator di lapangan membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan, supervisor yang berperan dalam

meredakan konflik tim dan staf administrasi turut membantu kebutuhan divisi lain untuk efektivitas keberlangsungan pekerjaan. Kebutuhan akan OCB di industri pertambangan bukan sekedar efisiensi organisasi semata, melainkan berkaitan langsung dengan dimensi keselamatan kerja. Dalam lingkungan kerja yang memiliki tingkat risiko fisik tinggi, perilaku ekstra peran seperti proaktif melaporkan potensi bahaya sebelum terjadi kecelakaan, membantu rekan yang mengalami kesulitan dalam kondisi darurat atau menjaga keselamatan melebihi kewajiban formal dapat secara langsung menjaga keselamatan pekerja dan mencegah kerugian operasional. Di sisi lain, perilaku OCB terbukti memberikan kontribusi penting dalam meningkatkan kinerja melalui penguatan interaksi sosial, pengurangan konflik, serta peningkatan efisiensi kerja (Fajar, 2024).

Selain itu, OCB juga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja kelompok, kualitas pelayanan dan penurunan tingkat *turnover* perusahaan (Kusumajati, 2014). Penggalan informasi awal dilakukan untuk mengetahui keadaan serta dinamika kerja di organisasi yang bergerak di industri pertambangan melalui wawancara dengan pimpinan dan karyawan Gen Z. Berdasarkan penggalan data yang telah dilakukan, ditemukan bahwa adanya kecenderungan rendahnya inisiatif kerja, ketergantungan pada arahan, serta penurunan semangat ketika menghadapi tekanan kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan belum sepenuhnya mampu berkontribusi secara optimal di luar tuntutan peran formalnya.

Temuan tersebut mengindikasikan bahwa kontribusi karyawan yang melampaui tuntutan peran formal belum sepenuhnya berkembang secara optimal. Sementara itu, karakteristik pekerjaan pada industri pertambangan menuntut

adanya kerja sama, inisiatif, kemampuan adaptasi, serta kesediaan untuk memberikan dukungan kepada rekan kerja dalam rangka menjaga efektivitas operasional dan keselamatan kerja. Dengan demikian, terdapat kesenjangan antara tuntutan pekerjaan yang mengharapkan keterlibatan aktif karyawan melalui perilaku OCB dengan kondisi yang ditemukan pada sebagian karyawan di lapangan.

Rendahnya inisiatif dan ketergantungan pada arahan menunjukkan tingkat *self-efficacy* cenderung lemah, khususnya dalam hal keyakinan diri terhadap kemampuan mengambil tindakan. Selain itu, penurunan semangat kerja ketika menghadapi tekanan kerja serta kecenderungan menunda penyelesaian tugas menunjukkan belum optimalnya *resilience*, yaitu kemampuan individu dalam bertahan dan tetap berfungsi secara optimal meskipun dalam situasi yang menantang. Selanjutnya, meskipun karyawan menunjukkan adanya kesadaran terhadap tanggung jawab dan target pekerjaan, hal tersebut belum sepenuhnya diikuti dengan berusaha lebih atau memanfaatkan peluang pengembangan diri secara maksimal. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa aspek *hope* belum berkembang secara optimal yang berkaitan dengan motivasi untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, keterbatasan pada aspek-aspek PsyCap tersebut berpotensi menghambat munculnya perilaku kerja yang proaktif, termasuk perilaku OCB dalam organisasi.

Menurut Theodora dan Ratnaningsih (2018) perilaku OCB memberikan keuntungan nyata bagi perusahaan, sehingga optimalisasi OCB karyawan menjadi aspek yang penting untuk dilakukan. Salah satu faktor individu yang berperan

adalah perilaku positif yang tercermin dalam PsyCap. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat PsyCap yang dimiliki individu, maka kecenderungan untuk menampilkan perilaku OCB semakin besar. Dalam penelitian tersebut, kontribusi efektif PsyCap terhadap OCB tercatat sebesar 36.9%, sementara 63.1% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Penelitian yang dilakukan Pradana dkk. (2018) pada 66 pramuniaga di PT X mengindikasikan adanya korelasi positif yang signifikan antara tingkat PsyCap individu dan kecenderungan munculnya perilaku OCB. Penelitian lain oleh Mahadewi dan Muchtadin (2024) bertujuan untuk menganalisis pengaruh PsyCap dan *affective commitment* terhadap OCB, hasilnya menemukan kedua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan.

Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan komitmen afektif didukung oleh aspek-aspek PsyCap mampu mendorong peningkatan OCB petugas serta berdampak pada kualitas pelayanan yang lebih baik. Menurut Ivancevich dkk. (2007), perilaku kerja individu dipengaruhi oleh karakteristik individu yang meliputi faktor keturunan, sikap, serta PsyCap. Lebih lanjut, Youssef dan Luthans (2007) menegaskan bahwa PsyCap merupakan kapasitas psikologis penting yang memungkinkan individu untuk berkembang serta menampilkan perilaku positif di tempat kerja. Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa PsyCap merupakan salah satu peran penting dalam memengaruhi OCB, baik secara langsung maupun melalui perantara faktor-faktor lain.

Studi empiris yang dilakukan Avitya dan Yunianto (2024) mengenai pengaruh PsyCap berpengaruh positif serta signifikan terhadap OCB. Temuan tersebut mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Windraswari dan

Tjahjaningsih (2019) serta Wicaksono dan Suko (2022). Namun, beberapa temuan lain menunjukkan hasil yang tidak konsisten dengan penelitian tersebut. Penelitian Kustyani dkk. (2023) pada karyawan generasi milenial *start up* di Bandung menampilkan hasil yang berbeda, yaitu PsyCap tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap OCB. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa walaupun para karyawan memiliki kapasitas psikologis positif di tempat kerja belum tentu dapat menimbulkan tindakan ekstra peran secara sukarela. Namun penelitian sebelumnya hanya fokus pada subjek generasi Y sehingga perlu dianalisis dampak terhadap generasi Z yang belum dikaji khususnya pada perusahaan pertambangan. Selanjutnya, hasil pra-riset terhadap 32 karyawan Generasi Z yang bekerja secara *hybrid* di wilayah Jakarta menunjukkan bahwa tingkat OCB mereka relatif rendah (Phen & Hindarwati, 2025). Sejumlah studi yang dilakukan di sektor swasta maupun pendidikan mengindikasikan adanya keterkaitan positif antara PsyCap dan OCB. Setiap perusahaan tentu baik BUMN maupun perusahaan swasta mengharapkan karyawannya mampu menampilkan perilaku OCB, seperti SKK Migas, PT Dahana, dan PT Tunggal Adidaya Mandiri. Walaupun berbagai penelitian terdahulu telah membuktikan adanya hubungan positif antara PsyCap dengan kinerja serta perilaku OCB, industri pertambangan memiliki karakteristik pekerjaan yang berisiko, membutuhkan ketahanan mental tinggi, serta menuntut kolaborasi dan kontribusi ekstra dari setiap karyawan (Pizarro & Fuenzalida, 2021).

Ada perbedaan bentuk dan dorongan OCB antar generasi seperti generasi X, Y, dan Z dalam menampilkan perilaku OCB. Jika generasi sebelumnya menunjukkan OCB sebagai bentuk loyalitas terhadap organisasi, maka Generasi Z

lebih cenderung menampilkan OCB melalui kolaborasi digital, berbagi ide, dan dukungan sosial berbasis teknologi. Mereka akan lebih terdorong melakukan perilaku sukarela ketika merasa dihargai, diakui, dan memiliki kesempatan untuk berkontribusi sesuai dengan nilai yang mereka yakini. Generasi Z tumbuh di era digital sehingga lebih melek teknologi, cepat beradaptasi terhadap perubahan, dan menginginkan lingkungan kerja yang fleksibel serta terbuka terhadap partisipasi. Mereka juga lebih menghargai pekerjaan yang bermakna, sesuai dengan nilai pribadi, dan memberi dampak positif bagi masyarakat. Berbeda dengan generasi sebelumnya yang menekankan stabilitas kerja dan loyalitas terhadap organisasi, Generasi Z lebih mengutamakan keseimbangan hidup, fleksibilitas, serta umpan balik yang cepat dan transparan dari atasan. Dalam konteks kepemimpinan, mereka lebih merespons gaya kepemimpinan yang kolaboratif dan inklusif dibandingkan gaya yang otoriter (Lhakard, 2024).

Kondisi ini menimbulkan kebutuhan untuk meneliti sejauh mana PsyCap dapat menjadi faktor penting dalam mendorong OCB pada karyawan Generasi Z di industri pertambangan. Hasil penelitian diharapkan tidak hanya memperkaya literatur empiris, tetapi juga memberikan masukan praktis bagi manajemen perusahaan pertambangan dalam merancang program pengembangan sumber daya manusia pada peningkatan aspek PsyCap guna memperkuat perilaku ekstra peran karyawan muda. Sejalan dengan hal tersebut, diperlukan kajian lebih lanjut untuk mengetahui hubungan PsyCap terhadap OCB, terutama pada karyawan Generasi Z di industri pertambangan yang memiliki karakteristik pekerjaan penuh risiko dan tuntutan tinggi. Selain menguji hubungan antara PsyCap dan OCB, penelitian ini

juga melakukan analisis tambahan berdasarkan karakteristik demografis responden, yaitu usia dan jenis kelamin. Analisis tersebut dilakukan karena karakteristik demografis individu berpotensi berkaitan dengan perbedaan dalam mengembangkan sumber daya psikologis serta menampilkan perilaku positif dalam organisasi, sehingga diperlukan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai variasi PsyCap dan OCB pada karyawan Generasi Z di industri pertambangan. Selain itu, analisis hubungan antara masing-masing dimensi PsyCap dengan OCB juga dilakukan untuk memberikan gambaran mengenai kontribusi setiap dimensi PsyCap dalam mendukung munculnya perilaku OCB pada karyawan Generasi Z di industri pertambangan.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian sebelumnya pada riset ini peneliti melakukan pengkajian PsyCap terhadap OCB pada karyawan Generasi Z di industri pertambangan. Topik ini dipilih karena Generasi Z yang mulai mendominasi tenaga kerja menghadapi kondisi kerja pertambangan yang mempunyai risiko, tuntutan fisik, dan tekanan target. Maka dari itu, dibutuhkan kekuatan dan kemampuan psikologis untuk tetap mampu menampilkan perilaku positif di luar tugas formal. PsyCap dipandang sebagai sumber daya internal yang berperan dalam membangun optimisme, ketangguhan, serta keyakinan diri yang pada akhirnya dapat mendorong munculnya OCB. Penelitian ini dibatasi pada kelompok karyawan Generasi Z yang bekerja di industri pertambangan, sehingga hasilnya diharapkan lebih sesuai dengan realitas lapangan dalam sektor tersebut.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah terdapat hubungan antara *psychological capital* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan Generasi Z di industri pertambangan?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara *psychological capital* dan *organizational citizenship behavior* pada karyawan Generasi Z yang bekerja di industri pertambangan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kontribusi pemahaman bagi perusahaan pertambangan, praktisi sumber daya manusia, dan pihak terkait mengenai hubungan *psychological capital* terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan Generasi Z di industri pertambangan. Oleh karena itu, hasil penelitian dapat dijadikan sebagai landasan dalam perumusan pengelolaan strategi pengelolaan karyawan, khususnya dalam upaya peningkatan motivasi kerja, keterlibatan karyawan, serta perilaku positif di luar peran formal yang mendukung keberlangsungan organisasi.

2. Manfaat Praktis

Penulis berharap melalui hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi secara terapan atau praktis dengan rincian sebagai berikut:

a. Manfaat bagi Partisipan (Karyawan Gen Z)

Hasil penelitian ini diharapkan mampu membantu karyawan Generasi Z dalam meningkatkan pemahaman akan pentingnya *psychological capital* sebagai sumber daya personal yang mendorong munculnya perilaku kerja positif seperti *organizational citizenship behaviour*.

b. Manfaat bagi Perusahaan Industri Pertambangan

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi dalam menyusun strategi pengelolaan dan pengembangan SDM, khususnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk menumbuhkan OCB.

c. Manfaat bagi Peneliti Selanjutnya

Temuan penelitian ini dapat menjadi landasan untuk penelitian mendatang yang menyoroti peranan *psychological capital* terhadap perilaku kerja karyawan, baik dalam industri pertambangan maupun pada sektor lain, sehingga menghasilkan wawasan yang lebih luas dan komprehensif.