

HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DAN *EMPLOYEE WELL-BEING* PADA KARYAWAN DI PT KIDECO JAYA AGUNG

Kayla Faustina Kusuma Putri¹, Anggun Resdasari Prasetyo¹

¹Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro

Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275

kayla.fkp@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *psychological capital* dan *employee well-being* pada karyawan di PT Kideco Jaya Agung. *Psychological capital* merupakan kondisi perkembangan psikologis positif individu yang dicerminkan melalui dimensi efikasi diri, optimisme, harapan, dan resiliensi. Sementara itu, *employee well-being* didefinisikan sebagai evaluasi subjektif dan pengalaman menyeluruh karyawan yang mencakup fungsi positif serta kebahagiaan psikologis, baik dalam kehidupan personal maupun ruang lingkup pekerjaan. Populasi pada penelitian ini berjumlah 600 karyawan dengan total jumlah sampel penelitian sebanyak 142 karyawan. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik *convenience sampling*. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *psychological capital* (12 aitem valid, (α) = .902) dan skala *employee well-being* (18 aitem valid, (α) = .952). Uji hipotesis dilakukan menggunakan analisis korelasi *Spearman's Rho* dan menunjukkan adanya korelasi positif yang signifikan antara *psychological capital* dan *employee well-being* ($r_s = .645, p < .001$), yang berarti bahwa semakin tinggi *psychological capital* pada karyawan, maka semakin tinggi pula *employee well-being* yang dirasakannya. Analisis antardimensi menunjukkan semua aspek *psychological capital* dan *employee well-being* berhubungan dan signifikan, dengan korelasi terkuat pada dimensi *hope* dengan *workplace well-being* ($r_s = .602, p < .001$). Lebih lanjut, uji daya beda demografi mengungkap bahwa karyawan senior (usia ≥ 45 tahun dan masa kerja ≥ 10 tahun) memiliki tingkat *employee well-being* yang signifikan lebih tinggi dibandingkan karyawan muda, sementara kapasitas *psychological capital* ditemukan setara tidak berbeda signifikan dengan faktor usia, dan berbeda signifikan dengan masa kerja. Selain itu, dibandingkan dengan karyawan administrasi, karyawan operasional memiliki *employee well-being* dan *psychological capital* yang lebih tinggi.

Kata kunci: *Psychological Capital*; *Employee Well-Being*; pekerja tambang.

THE RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND EMPLOYEE WELL-BEING AMONG EMPLOYEES AT PT KIDECO JAYA AGUNG

Kayla Faustina Kusuma Putri¹, Anggun Resdasari Prasetyo¹

¹Faculty of Psychology, Diponegoro University

Prof. Mr. Sunario Street, Tembalang, Semarang, 50275

kayla.fkp@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between psychological capital and employee well-being among employees at PT Kideco Jaya Agung. Psychological capital is an individual's positive state of psychological development, reflected through the dimensions of self-efficacy, optimism, hope, and resilience. Meanwhile, employee well-being is defined as an employee's subjective evaluation and overall experience that encompasses positive functioning and psychological happiness, both in their personal life and within the work environment. The population in this study consisted of 600 employees, with a total research sample of 142 employees. The sampling method utilized was convenience sampling. The measurement instruments used in this study were the psychological capital scale (12 valid items, $\alpha = .902$) and the employee well-being scale (18 valid items, $\alpha = .952$). Hypothesis testing was conducted using Spearman's Rho correlation analysis and showed a significant positive correlation between psychological capital and employee well-being ($r_s = .645$, $p < .001$), indicating that the higher the psychological capital of the employees, the higher their perceived employee well-being. Inter-dimensional analysis revealed that all aspects of psychological capital and employee well-being were significantly correlated, with the strongest correlation found between the hope dimension and workplace well-being ($r_s = .602$, $p < .001$). Furthermore, demographic difference tests revealed that senior employees (age ≥ 45 years and tenure ≥ 10 years) had a significantly higher level of employee well-being compared to younger employees, while psychological capital capacity showed no significant difference based on age, but differed significantly based on tenure. In addition, compared to administrative employees, operational employees demonstrated higher employee well-being and psychological capital.

Keywords: Psychological Capital; Employee Well-Being; mineworkers.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tekanan serta dinamika pekerjaan yang meningkat di lingkungan kerja modern telah memunculkan isu kesehatan mental pekerja sebagai suatu fenomena global. Salah satu aspek yang terdampak yaitu kesejahteraan karyawan (*Employee Well-Being*) yang dalam berbagai studi berhubungan dengan menurunnya keterlibatan kerja, munculnya *burnout*, dan meningkatnya gejala *stress* (Gutiérrez dkk., 2020; Masri dkk., 2024). Hal tersebut tidak hanya menjadi kerugian individu, melainkan memengaruhi kerugian perusahaan. Data *Gallup Global Workplace 2025* menunjukkan bahwa tingkat keterlibatan karyawan secara global mengalami penurunan, dari 23% menjadi 21% yang berdampak pada kerugian ekonomi sebesar US \$438 miliar akibat hilangnya produktivitas karyawan (Gallup, 2025).

Kondisi kerentanan ini juga tercermin pada iklim kerja di Indonesia. Berdasarkan *Workplace Wellbeing 360 Report 2025*, skor kesejahteraan karyawan di Indonesia tercatat baru mencapai 53,26%, dimana skor tersebut masih tertinggal dibandingkan negara tetangga di Asia Tenggara. Lebih lanjut lagi, skor manajemen stres pekerja Indonesia berada di bawah rata-rata global, yaitu 50,98% (Intellect, 2025). Kondisi ini diperparah dengan tingginya tingkat *presenteeism* di Indonesia yang mencapai 41,2% yaitu 5 kali lipat dari tingkat

absensi, dimana karyawan hadir secara fisik di tempat kerja dengan mental yang tidak berfokus pada pekerjaan. Selain itu, kondisi ini juga sejalan dengan laporan *MercerMarsh Benefit* (2023), yang mengungkapkan bahwa tingkat stres harian secara umum dilaporkan rendah (26%), tetapi hampir setengah dari tenaga kerja di Indonesia (45%) merasa bahwa mereka bekerja dalam kondisi mental yang tidak sehat. Lebih lanjut lagi, hal tersebut menjelaskan bahwa tekanan pekerjaan sebesar 65% dan lingkungan kerja yang berbahaya sebesar 44% menjadi penyumbang utama terjadinya stres kronis pada karyawan di Indonesia.

Temuan ini menjadi relevan ketika dihadapkan pada industri yang memiliki karakteristik lingkungan kerja yang berisiko tinggi dan beban operasional yang berat seperti industri pertambangan. Sejumlah temuan ini menegaskan bahwa ancaman psikologis bukanlah isu global semata, melainkan masalah nyata pada konteks nasional. Dalam tinjauan Psikologi Industri dan Organisasi, kerentanan ini menjadi berbahaya karena stres bawaan akan terus terbawa ke tempat kerja (*spillover effect*) dan menguras sumber daya kognitif karyawan. Akibatnya, fenomena ini tidak hanya memicu gangguan emosional secara klinis, melainkan secara langsung mengancam kesejahteraan karyawan.

Mekanisme penurunan kesejahteraan pekerja ini dapat dikaji melalui pendekatan *Job Demands-Resources* (JD-R) oleh Bakker & Demerouti (2018). Ketika tingginya tuntutan pekerjaan (*job demands*) baik secara fisik maupun emosional, tidak diimbangi dengan ketersediaan sumber daya pendukung (*resources*), karyawan rentan mengalami kehilangan motivasi atau kelelahan

kronis. Berawal dari fenomena tersebut, meneliti *Employee Well-Being* (EWB) memiliki urgensi yang nyata. EWB tidak dapat dipandang hanya sebagai pemenuhan fasilitas normatif atau perasaan senang di tempat kerja. Lebih dari itu, EWB merupakan fondasi psikologis yang menentukan apakah seorang karyawan mampu bertahan dan tetap berkinerja di tengah beban kerja yang berat. Apabila kesejahteraan karyawan ini diabaikan, dampaknya tidak hanya merugikan kesehatan mental dari individu sendiri, melainkan dapat memicu risiko bagi perusahaan, seperti rentannya kecelakaan operasional akibat kelelahan kognitif dan tingginya angka *turnover*. Sehingga, *Employee Well-Being* (EWB) merupakan isu penting untuk dikaji, terutama dalam memahami bagaimana tekanan pekerjaan mempengaruhi kesejahteraan karyawan dan produktivitas organisasi.

Berdasarkan tinjauan sistematis dan meta-analisis terbaru, EWB didefinisikan sebagai kondisi kesehatan mental, fisik, dan kesehatan umum individu, serta pengalaman kepuasan yang mereka rasakan pada lingkungan kerja dan juga luar lingkungan kerja (Nielsen dkk., 2017). EWB tidak hanya dipengaruhi dari perasaan tidak senang ataupun senang terkait pekerjaannya, tetapi juga oleh interaksi sosial dengan rekan kerja, anggota tim, maupun atasan mereka. Meninjau lebih lanjut, konsep EWB mencakup berbagai hasil psikologis positif seperti kepuasan kerja, keterikatan kerja, hingga komitmen organisasi (Nielsen dkk., 2017).

Definisi tersebut kemudian berkembang menjadi konsep multidimensional, dimana menurut Zheng dkk. (2015) terdapat tiga bagian

penting yaitu, *Life Well-Being* (LWB), *Workplace Well-Being* (WWB), dan *Psychological Well-Being* (PWB). Pergeseran ini penting karena menekankan bahwa EWB tidak hanya ditentukan oleh pekerjaan saja, namun juga saling terkait dengan aspek kehidupan lain. EWB tidak hanya merujuk pada evaluasi pekerjaan secara subjektif seperti kepuasan dan emosi, tetapi juga kualitas pengalaman psikologis karyawan saat bekerja, seperti dampak negatif yang dapat ditimbulkan oleh tuntutan kerja berlebihan, serta pengaruh yang dibawa dari pengalaman dan evaluasi dari lingkungan kerja terhadap pengalaman kehidupan karyawan secara keseluruhan (Ilies dkk., 2015).

Pentingnya kesejahteraan bagi individu sangatlah signifikan, karena berdampak langsung pada kesehatan mental, ketahanan, dan kepuasan hidup. Seperti dalam penelitian Wright & Cropanzano (2004) emosi positif terbukti dapat memperluas cara kita berpikir dan bertindak secara bertahap untuk membangun sumber daya pribadi yang kuat di berbagai aspek kehidupan seperti kesehatan fisik, kecerdasan, hubungan sosial, dan ketahanan mental. Menurut Pradhan & Hati (2019), karyawan dengan tingkat EWB yang tinggi cenderung lebih proaktif, memiliki sikap sosial yang baik, serta menunjukkan kreativitas dan sikap positif dalam bekerja. Selain itu, tingginya EWB ditandai dengan kemampuan coping stress yang lebih efektif serta kondisi kesehatan fisik dan mental yang optimal, yang berujung pada tingkat kehadiran kerja yang konsisten.

Berfokus pada konteks performa, karyawan dengan EWB yang baik akan menunjukkan produktivitas maksimal karena didorong oleh kepuasan

kerja, keterikatan, serta komitmen kuat untuk tetap bertahan dalam organisasi (Pradhan & Hati, 2019). Hal ini membuktikan bahwa EWB yang tinggi bukan hanya kondisi emosional sesaat, melainkan aset pribadi yang memperkuat sumber daya psikologis individu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Sehingga penting bagi organisasi untuk mendorong kesejahteraan karyawannya karena berkaitan dengan produktivitas dan retensi (Zheng dkk., 2015).

Industri pertambangan, khususnya sektor batu bara, secara global diakui sebagai salah satu lingkungan kerja yang berbahaya dan menantang (Matamala Pizarro & Aguayo Fuenzalida, 2021). Berbagai risiko fisik yang ekstrem dapat dialami oleh pekerja, seperti paparan debu, kebisingan yang dapat mencapai 117 dBA, bahaya kecelakaan, dan juga ekosistem operasional tambang, menciptakan kondisi kerja yang menuntut secara psikologis dan fisik bagi karyawan (Amponsah-Tawiah dkk., 2014). Selain itu, jadwal kerja rotasional dan lokasi yang terpencil juga menjadi karakteristik yang dirasakan oleh pekerja di berbagai posisi (Asare dkk., 2021). Keterisolasian lokasi di lingkungan tambang tidak hanya merujuk pada jarak fisik dari keluarga maupun jaringan sosial, tetapi juga membentuk lingkungan sosial dan budaya tersendiri yang memengaruhi dinamika hubungan antarindividu serta kesehatan mental komunitas kerja secara keseluruhan (Lovell & Critchley, 2010). Berdasarkan survei yang dilakukan di Australia 44,4% pekerja tambang mengalami tekanan psikologis tingkat sedang hingga tinggi, 62,8% sampel melaporkan gejala depresi yang dipicu oleh konflik kerja keluarga serta ketidakseimbangan usaha dan imbalan akibatnya, stres kerja terbukti menyebabkan kerugian

produktivitas rata-rata sebesar \$45.240 per karyawan per tahun (Street dkk., 2019).

Sebuah tinjauan literatur mengenai pekerja tambang di Indonesia membuktikan bahwa lebih dari setengah pekerja (54,55%) mengalami kelelahan kerja tingkat tinggi dan dapat memberikan dampak destruktif, seperti merusak kinerja sekaligus kesehatan pekerja (Wardhana & Tejamaya, 2024). Dari segi kinerja operasional, kelelahan dapat memicu hilangnya fokus, melambatnya waktu reaksi, dan meningkatnya kesalahan kerja yang dapat mengeskalasi risiko kecelakaan di lapangan. Sementara itu, dari kacamata kesehatan, pekerja tambang yang kelelahan tidak hanya mengalami penurunan daya tahan fisik, melainkan sangat rentan terhadap ancaman kesehatan mental, seperti peningkatan tingkat stres, kecemasan, gangguan tidur, hingga depresi. Hal ini menegaskan bahwa mengabaikan kesejahteraan pekerja di area pertambangan dapat berakibat fatal bagi individu maupun perusahaan. Oleh karena itu, *Employee Well-Being* (EWB) harus dipandang sebagai fondasi strategis dan langkah mitigasi untuk melindungi pekerja dari dampak buruk lingkungan tambang yang menuntut.

Salah satu perusahaan pertambangan di Indonesia merupakan PT Kideco Jaya Agung, perusahaan swasta multinasional yang beroperasi di Kabupaten Paser, Kalimantan Timur. Sejak didirikan pada tahun 1982, PT Kideco Jaya Agung telah berkembang menjadi salah satu produsen batubara dengan kapasitas produksi yang signifikan, dan berkontribusi pada penyediaan energi nasional maupun internasional. Sebagai gambaran, operasional dari PT

Kideco Jaya Agung menciptakan sebuah ekosistem kerja yang berpusat pada area tambang (*site*). Pada konteks ini, seluruh karyawan baik yang berinteraksi langsung di area operasional maupun yang menjalankan fungsi administratif di kantor, berada dalam zona keterisolasian terhadap perkotaan yang sama. Keduanya berbagi realitas psikologis serupa, yaitu jauh dari dukungan keluarga, akses hiburan yang minim, paparan debu, serta ritme hidup komunal di fasilitas mess perusahaan. Lingkungan kerja yang tertutup ini membuat dinamika stress dirasakan secara kolektif oleh seluruh karyawan lintas direktorat.

Upaya dalam memetakan kondisi aktual kesejahteraan karyawan di tengah dinamika tersebut diawali oleh peneliti dengan melakukan studi eksploratori melalui survei kualitatif. Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen kuesioner terbuka pada 23 karyawan PT Kideco Jaya Agung. Hasilnya menunjukkan fenomena yang cukup menarik. Di satu sisi, perusahaan telah mengupayakan ketersediaan sumber daya organisasi melalui fasilitas dan program yang sangat memadai. Para karyawan mengapresiasi adanya *Employee Health Intervention Program* (EHIP), program pengembangan diri, fasilitas olahraga, hingga kebijakan sistem *roster* yang dinilai mampu memberikan fleksibilitas waktu bagi karyawan untuk memulihkan *Work-Life Balance* (WLB) setelah sekian waktu berada di *site*.

Namun, di sisi lain, tingginya tuntutan pekerjaan tetap menjadi ancaman konstan bagi EWB. Hasil studi pendahuluan ini juga mengungkap bahwa karyawan menghadapi beban kerja yang fluktuatif, tenggat waktu yang ketat, dan ekspektasi pemenuhan target KPI yang tinggi. Dinamika ini diperparah

dengan adanya *silo mentality* (ego sektoral) antar direktorat, yang kerap memicu miskomunikasi dan instruksi yang ambigu dari atasan, Gesekan antara kebijakan perusahaan dan realita operasional yang serba cepat ini pada akhirnya dapat merusak keseimbangan kehidupan kerja karyawan, memicu kelelahan, dan berisiko menurunkan kesejahteraan psikologis serta fisik karyawan.

Kondisi ini yang membangun urgensi terkait pemilihan variabel pada penelitian ini. Menjaga kesejahteraan karyawan di area tambang tidak dapat hanya bertumpu pada ketersediaan sumber daya organisasi (*job resources*). Fasilitas eksternal dari perusahaan, sebaik apapun, memiliki batas maksimal pemuasaan dan tidak dapat menghilangkan risiko objektif seperti pekerjaan di *site* tambang akan selalu terisolasi dan penuh tekanan. Pengembangan model *Job Demands-Resources* (JD-R) menegaskan bahwa ketika tuntutan lingkungan berada pada titik ekstrem, kesejahteraan sangat ditentukan oleh *Personal Resources* sebagai penyangga utama (Xanthopoulou dkk., 2007). Kebutuhan akan sumber daya internal ini juga tercermin dari temuan studi pendahuluan, dimana karyawan menyatakan bahwa kapasitas psikologis dari dalam diri juga dibutuhkan untuk menghadapi tekanan operasional.

Kapasitas psikologis internal yang muncul di lapangan tersebut termanifestasi melalui berbagai perilaku coping protektif. Saat menghadapi tenggat waktu dan tingginya target, karyawan mengaku berusaha tetap tenang dan rasional, serta menjaga keyakinan bahwa tantangan yang ada adalah kesempatan untuk berkembang. Mereka juga memunculkan determinasi untuk terus belajar, dan memegang teguh nilai tanggung jawab pada keluarga sebagai

jangkar untuk bertahan. Berbagai manifestasi perilaku protektif yang muncul ini, secara konseptual dapat terangkum ke dalam satu konstruk *personal resources*, yaitu *Psychological Capital* (PsyCap). Seperti sikap tenang dan penggunaan keluarga sebagai jangkar bertahan merupakan wujud ketangguhan (*resilience*), sedangkan keyakinan menjadikan tantangan sebagai peluang mencerminkan ekspektasi positif (*optimism*) dan keyakinan diri (*self-efficacy*). Selanjutnya, determinasi untuk terus belajar menunjukkan elemen harapan (*hope*), di mana individu memiliki tekad dan arah untuk menyelesaikan tuntutan kerjanya (Luthans dkk., 2007).

Dari berbagai konstruk *personal resources*, *Psychological Capital* (PsyCap) dipilih sebagai variabel prediktor dalam penelitian ini karena tiga alasan. Pertama, berbeda dengan ciri kepribadian bawaan (*traits*) yang menetap, PsyCap yang mencakup efikasi diri, optimisme, harapan, dan resiliensi (HERO) memiliki karakteristik *state-like* atau dinamis (Luthans & Youssef-Morgan, 2017). Kapasitas ini dapat diukur, dilatih, dan dikembangkan, sehingga memberikan urgensi praktis bagi perusahaan untuk merancang intervensi psikologis secara terarah. Kedua, dinamika operasional di PT Kideco yang kompleks (beban kerja, isolasi *site*, dan ego sektoral) membutuhkan mekanisme koping yang komprehensif. Keempat dimensi PsyCap bekerja secara sinergis menciptakan perisai mental yang lebih kuat dalam melindungi EWB dibandingkan ketahanan tunggal. Ketiga, penggunaan PsyCap selaras dengan pendekatan *Positive Organizational Behavior* (POB) yang menggeser fokus

dari penanganan defisit (stres klinis) menuju optimalisasi kekuatan mental pekerja tambang.

Psychological Capital (PsyCap) sendiri menurut Luthans dkk. (2007), dijelaskan sebagai kondisi psikologis positif individu yang secara spesifik mencakup empat dimensi, yaitu *hope*, *self-efficacy*, *resilience*, dan *optimism*. Keempat dimensi ini yang sering disingkat menjadi HERO, bukan sekadar sifat bawaan, melainkan kapasitas psikologis yang bersifat dinamis dan dapat dikembangkan, sehingga memungkinkan dilaksanakannya intervensi untuk peningkatannya (Luthans & Youssef-Morgan, 2017). Konsep ini berakar pada Psikologi Positif dan diadopsi dalam ranah organisasi melalui pendekatan *Positive Organizational Behavior* (POB), yang menekankan pentingnya sumber daya psikologis untuk mendukung kinerja dan kesejahteraan pekerja (Çavuş & Gökçen, 2015).

Studi meta-analisis menjelaskan bahwa PsyCap memiliki hubungan positif yang kuat dengan peningkatan kinerja (Avey, 2014; Luthans dkk., 2007), kepuasan kerja, dan komitmen organisasional (Kong dkk., 2018). Melampaui hal tersebut, PsyCap juga terlihat memiliki kontribusi dengan *employee well-being*. Karyawan dengan PsyCap tinggi lebih mampu merasa yakin untuk mengatasi tantangan, memiliki pandangan optimis terhadap masa depan, serta adanya kapasitas untuk pulih dari tekanan kerja, sehingga lebih mampu menjaga kesejahteraan psikologisnya (Avey dkk., 2010; Youssef-Morgan & Luthans, 2015). Pada penelitian Culbertson dkk. yang dilakukan pada tahun 2010, menyebutkan hubungan PsyCap dengan kesejahteraan eudaimonik dan

hedonik. Temuan ini diperkuat oleh studi longitudinal oleh Avey dkk. (2010) dimana PsyCap mampu menjadi prediktor bagi kesejahteraan psikologis di masa depan, dan peran protektifnya dalam menekan hasil disfungsional seperti kecemasan dan *burnout* yang juga diteliti oleh Roche dkk., (2014).

Walaupun beberapa studi terdahulu telah mengkaji PsyCap, literatur yang menelaah secara holistik dalam konteks EWB multidimensional di industri tambang Indonesia masih menyisakan kesenjangan riset sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Matriks Riset Terdahulu dan Kesenjangan Penelitian

Peneliti	Variabel & Subjek	Temuan Utama	Gap dengan Penelitian ini
Cole dkk. (2009)	<i>Psychological Capital</i> dan <i>General Well-Being</i> .	PsyCap memiliki korelasi positif terhadap kondisi kesejahteraan individu.	Penelitian ini menggunakan instrumen kesejahteraan yang bersifat sangat umum dan (<i>context-free</i>), SF-36 HILDA Penelitian ini menutup celah tersebut dengan menggunakan alat EWBS multidimensional yang secara spesifik merujuk pada lingkungan kerja.
Culbertson dkk. (2010)	PsyCap, Kesejahteraan Hedonik, dan Eudaimonik pada agen lapangan/ ekstensi.	Terdapat hubungan positif yang signifikan antara PsyCap dengan kesejahteraan hedonik dan eudaimonik.	Alat ukur kesejahteraan yang digunakan Ryff <i>Psychological Well-Being</i> bersifat umum. Penelitian ini menutup celah tersebut dengan menggunakan alat ukur EWBS multidimensional yang spesifik merujuk pada karyawan secara keseluruhan.
Daswati dkk. (2021)	PsyCap, <i>Career Engagement</i> dan Kinerja pada pegawai organisasi pelayanan publik di Indonesia.	PsyCap berkontribusi secara positif terhadap <i>career engagement</i> dan kinerja pegawai.	Fokus penelitian ini berada pada indikator hasil bagi instansi (kinerja operasional dan keterikatan karier) di sektor pelayanan publik. Hal ini menyisakan celah mengenai bagaimana peran PsyCap terhadap (EWB) di industri swasta.
Wirawan dkk. (2020)	<i>Authentic Leadership</i> ,	PsyCap memiliki pengaruh	Meskipun dilakukan di Indonesia, subjeknya adalah perusahaan

Peneliti	Variabel & Subjek	Temuan Utama	Gap dengan Penelitian ini
	PsyCap, <i>Job Satisfaction</i> , dan <i>Work Engagement</i> pada 307 pegawai perusahaan BUMN di Indonesia Timur.	langsung terhadap <i>work engagement</i> maupun pengaruh tidak langsung melalui mediasi <i>job satisfaction</i> .	BUMN dengan jaminan kerja tinggi. Instrumen yang digunakan juga berfokus pada kepuasan dan keterikatan kerja, belum memotret EWB secara holistik pada perusahaan tambang dengan tingkat isolasi area operasional yang tinggi.
Liu dkk. (2015)	PsyCap, <i>Effort-Reward Imbalance</i> (ERI), <i>Perceived Physical Environment</i> (PPE), dan perilaku merokok pada pekerja tambang di Tiongkok.	Optimisme menurunkan kemungkinan merokok, sementara resiliensi justru berpotensi meningkatkan perilaku tersebut dalam merespons stres operasional tambang.	Riset pada industri tambang ini lebih berfokus pada respons stres, ketidakseimbangan usaha-imbalan, dan perilaku berisiko klinis (merokok) di Tiongkok. Penelitian ini belum mengkaji dampak PsyCap terhadap kesejahteraan karyawan (EWB) secara holistik di konteks Indonesia.
Maulida & Shaleh (2017)	Modal Psikologis, Totalitas Kerja, dan Kesejahteraan Subjektif pada 169 karyawan perusahaan tambang BUMN di Jakarta.	PsyCap (khususnya <i>self-efficacy</i>) memiliki peran signifikan dalam memprediksi kesejahteraan subjektif karyawan secara positif.	Subjek penelitian adalah pekerja BUMN di ibu kota yang memiliki keamanan kerja (<i>job security</i>) dan kompensasi terjamin. Menjadi kesenjangan riset yang krusial untuk menelitinya pada perusahaan tambang swasta multinasional (<i>site</i> PT Kideco) dengan dinamika, isolasi, dan tuntutan ekstrem di lapangan.
Hadiyanto & Prasadjaningsih (2025)	Beban Kerja, Stres Kerja, <i>Work Life Balance</i> , PsyCap, dan Kebahagiaan di Tempat Kerja pada 132 karyawan level <i>supervisor</i> kontraktor	Stres Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap PsyCap, dan negatif dengan kebahagiaan di tempat kerja. PsyCap memediasi hubungan antara	Subjek penelitian sangat spesifik dan terbatas hanya pada level <i>supervisor</i> . Selain itu, variabel keluaran yang diukur adalah "Kebahagiaan di Tempat Kerja" yang lebih condong pada afeksi dan kepuasan, sehingga belum menggambarkan kesejahteraan karyawan multidimensional (EWB) pada level pekerja secara umum.

Peneliti	Variabel & Subjek	Temuan Utama	Gap dengan Penelitian ini
	pertambangan di Kalimantan.	Stres Kerja dengan Kebahagiaan di Tempat Kerja.	

Berdasarkan tinjauan literatur pada tabel di atas, terlihat jelas letak kesenjangan penelitian (*research gap*) yang mendasari studi ini. Meskipun literatur telah mengakui peranan *Psychological Capital* dalam membentuk kesejahteraan secara umum (Cole dkk., 2009) dan memprediksi kinerja serta keterikatan kerja di sektor publik maupun BUMN Indonesia (Daswati dkk., 2022; Wirawan dkk., 2020), penerapannya pada *Employee Well-Being* di industri pertambangan swasta masih sangat terbatas. Studi terdahulu di ranah pertambangan cenderung berfokus pada perilaku berisiko klinis akibat stres kerja (Liu dkk., 2015), atau dilakukan pada kelompok yang sangat spesifik seperti jajaran *supervisor* (Hadiyanto & Prasadjaningsih, 2025) dan pegawai administratif di ibu kota yang memiliki lingkungan kerja lebih (Maulida & Shaleh, 2017).

Mengingat tantangan unik dalam industri pertambangan Indonesia dan kesenjangan riset yang telah diuraikan, penelitian ini memiliki urgensi yang signifikan. Di sisi praktis, temuan pada penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan strategis untuk manajemen perusahaan dalam memahami kondisi mentalitas dan kesejahteraan pekerjanya. Melalui pemahaman yang komprehensif mengenai hubungan antara kedua konstruk ini, pihak *Human*

Capital dapat merancang rencana pengembangan sumber daya manusia secara lebih efisien dan tepat sasaran. Perusahaan dapat merumuskan program intervensi berbasis psikologi positif serta sistem dukungan yang lebih efektif dan efisien untuk meningkatkan *employee well-being*. Oleh karenanya, berdasarkan urgensi tersebut, tujuan utama pada penelitian ini yaitu menganalisis korelasi antara *psychological capital* dengan *employee well-being* pada karyawan di PT Kideco Jaya Agung.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan pada bagian latar belakang, permasalahan yang berusaha dikaji dalam penelitian ini yaitu apakah terdapat korelasi antara *psychological capital* dan *employee well-being* pada karyawan yang bekerja di PT Kideco Jaya Agung?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu mengetahui secara empiris korelasi antara *psychological capital* dan *employee well-being* pada karyawan di PT Kideco Jaya Agung.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini dapat memperkaya kajian ilmu psikologi industri, terkhusus mengenai hubungan PsyCap dengan EWB. Selain itu, temuannya berpotensi menjadi bahan rujukan pada penelitian selanjutnya, dengan isu

kesejahteraan kerja pada karyawan di sektor pertambangan yang memiliki karakteristik pekerjaan cukup kompleks.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi karyawan sebagai responden penelitian

Penelitian ini dapat memberikan gambaran terkait kondisi PsyCap dan tingkat EWB pada karyawan, sehingga karyawan dapat lebih memahami peran penting faktor psikologis dalam menunjang kesejahteraan mereka di lingkungan kerja.

b. Bagi perusahaan sebagai tempat penelitian

Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan dan masukan untuk manajemen perusahaan dalam merancang strategi pengembangan sumber daya manusia. Adanya informasi mengenai hubungan *psychological capital* dan *employee well-being*, perusahaan dapat mengoptimalkan kebijakan maupun program yang mendukung peningkatan kesejahteraan karyawan melalui *psychological capital*.

c. Bagi akademisi dan penelitian berikutnya

Temuan pada penelitian ini mampu menjadi bahan rujukan kepada peneliti maupun akademisi yang tertarik pada kajian tentang kesejahteraan karyawan dan kapasitas psikologis internal. Selain itu juga, temuan dapat menjadi dasar pengembangan studi lanjutan yang mengkaji variabel serupa pada bidang industri lain maupun dalam konteks yang lebih luas.