

PENGARUH KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS, KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEPRIBADIAN TERHADAP OCB MELALUI STRES KERJA PADA KARYAWAN PT

Monica Assa¹, Hardani Widhiastuti², Rusmalia Dewi³

Program Studi Magister Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Semarang^{1,2,3}

e-mail: Monicamegita11@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kesejahteraan psikologis, kecerdasan emosional, dan kepribadian terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB), dengan stres kerja sebagai variabel intervening. Pendekatan kuantitatif digunakan dengan survei terhadap 78 karyawan PT. X yang dipilih melalui purposive sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner daring dan dianalisis dengan Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) menggunakan SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis ($p = 0,006$) dan kecerdasan emosional ($p = 0,048$) berpengaruh positif signifikan terhadap OCB. Sebaliknya, kepribadian ($p = 0,494$) dan stres kerja ($p = 0,633$) tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap OCB. Kesejahteraan psikologis juga berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja ($p = 0,005$), sementara kecerdasan emosional ($p = 0,931$) dan kepribadian ($p = 0,734$) tidak berpengaruh signifikan. Stres kerja tidak terbukti menjadi variabel mediasi dalam hubungan antara faktor psikologis dan OCB. Temuan ini menegaskan bahwa kesejahteraan psikologis dan kecerdasan emosional adalah faktor utama dalam pembentukan OCB, melebihi pengaruh stres kerja.

Kata Kunci: *Organizational Citizenship Behavior, Kesejahteraan Psikologis, Kecerdasan Emosional, Kepribadian, Stres Kerja*

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of psychological well-being, emotional intelligence, and personality on Organizational Citizenship Behavior (OCB), with job stress as an intervening variable. A quantitative approach was used with a survey of 78 employees from PT. X, selected through purposive sampling. Data were collected using an online questionnaire and analyzed with Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) using SmartPLS 4. The results show that psychological well-being ($p = 0.006$) and emotional intelligence ($p = 0.048$) have a significant positive effect on OCB. In contrast, personality ($p = 0.494$) and job stress ($p = 0.633$) do not significantly affect OCB. Psychological well-being also has a significant negative effect on job stress ($p = 0.005$), while emotional intelligence ($p = 0.931$) and personality ($p = 0.734$) do not significantly affect job stress. Job stress was not confirmed as a mediating variable in the relationship between psychological factors and OCB. These findings emphasize that psychological well-being and emotional intelligence are key factors in shaping OCB, surpassing the influence of job stress.

Keywords: *Organizational Citizenship Behavior, Psychological Well-Being, Emotional Intelligence, Personality*

PENDAHULUAN

Keberhasilan organisasi tidak hanya bergantung pada kemampuan karyawan menjalankan tugas formal, tetapi juga pada perilaku sukarela yang melampaui deskripsi pekerjaan, dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Perilaku ini penting

untuk menjaga efektivitas organisasi, kolaborasi, dan kepuasan kerja. Namun, dalam praktiknya, tidak semua karyawan menunjukkan OCB secara konsisten. Hal ini menandakan adanya kesenjangan antara perilaku ideal yang diharapkan organisasi dan kenyataan di lapangan.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis / Psychological well-being (PWB), kecerdasan emosional / Emotional Intelligence (EI), dan kepribadian / Personality berperan penting dalam mendorong munculnya OCB. Individu dengan kesejahteraan psikologis tinggi lebih stabil secara emosi dan cenderung prososial (Tarish, 2023), sementara kecerdasan emosional yang baik membantu karyawan beradaptasi dan membangun hubungan kerja positif (Edwar & Sulastri, 2023). Selain itu, dimensi kepribadian seperti conscientiousness dan agreeableness diketahui berhubungan positif dengan perilaku OCB (Alwi et al., 2021). Di sisi lain, beberapa studi menunjukkan bahwa stres kerja dapat berdampak negatif terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB), karena tekanan kerja yang tinggi cenderung mengurangi energi dan motivasi karyawan untuk melakukan perilaku ekstra peran (De Clercq & Belausteguigoitia, 2020).

Dalam konteks industri pertambangan, tekanan fisik dan mental yang dihadapi oleh karyawan sangat besar, mengingat sifat pekerjaan yang menuntut ketahanan tubuh, keterampilan teknis, serta konsentrasi yang tinggi. Tekanan ini mencakup faktor risiko fisik, seperti paparan bahan berbahaya, serta tekanan mental akibat pekerjaan yang penuh risiko dan lingkungan yang seringkali tidak stabil. Karyawan di sektor ini harus beradaptasi dengan lingkungan yang penuh ketidakpastian, yang berpotensi menurunkan kesejahteraan psikologis dan kecerdasan emosional mereka. Studi terbaru oleh Dignard et al. (2025) menunjukkan bahwa tingkat stres, kecemasan, dan depresi pada pekerja tambang jauh lebih tinggi dibandingkan populasi pekerja umum, yang mencerminkan dampak kombinasi tuntutan fisik dan psikososial yang intens di lingkungan pertambangan. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk memahami bagaimana faktor psikologis karyawan dapat dimanfaatkan untuk memperkuat perilaku prososial dalam konteks pekerjaan yang penuh risiko.

Penelitian ini berfokus pada integrasi keempat variabel psikologis tersebut (PWB, EI, kepribadian, dan stres kerja) dalam satu model struktural yang secara simultan menguji hubungan langsung dan tidak langsung terhadap OCB. Penelitian-penelitian sebelumnya umumnya menguji variabel-variabel ini secara terpisah, dan sebagian besar terbatas pada sektor pendidikan atau jasa. Namun, belum ada studi yang secara komprehensif menguji model serupa pada lingkungan kerja berisiko tinggi, seperti industri pertambangan, yang memiliki tekanan fisik dan mental yang signifikan (Robbins & Judge, 2019). Penelitian literatur juga menegaskan bahwa paparan faktor psikososial di industri berisiko tinggi, termasuk tuntutan pekerjaan yang memicu kondisi mental/fisik yang melemahkan, dapat berdampak pada perilaku keselamatan dan kondisi psikologis karyawan, sehingga menunjukkan perlunya pendekatan yang menyeluruh terhadap studi perilaku kerja di lingkungan tersebut (Derdowski & Mathisen, 2023). Oleh karena itu, riset ini bertujuan untuk mengisi celah tersebut dengan mengkaji bagaimana faktor-faktor psikologis dapat memengaruhi OCB dalam konteks yang lebih menantang dan berisiko tinggi seperti pertambangan.

Penelitian ini secara khusus difokuskan pada karyawan PT. X yang bekerja di sektor pertambangan, dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung antara PWB, EI, dan kepribadian terhadap OCB melalui stres kerja sebagai mediator. Penelitian ini bertujuan memberikan kontribusi terhadap pengembangan model integratif yang

dapat menjelaskan pengaruh faktor psikologis terhadap OCB di lingkungan kerja yang berisiko tinggi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh kesejahteraan psikologis, kecerdasan emosional, dan kepribadian terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB), dengan stres kerja sebagai variabel intervening. Desain penelitian ini bersifat eksplanatori kausal, yang menggambarkan hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel, dengan menggunakan model struktural. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan untuk menguji hipotesis mengenai hubungan antar variabel psikologis dan OCB dalam konteks pekerjaan berisiko tinggi. Dengan menggunakan model struktural, penelitian ini dapat menggali lebih dalam pengaruh faktor psikologis terhadap OCB, termasuk peran stres kerja sebagai mediator.

Populasi penelitian ini mencakup seluruh karyawan PT. X yang bekerja di sektor pertambangan, dengan total 78 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Meskipun ukuran sampel terbilang kecil, jumlah ini dipilih dengan pertimbangan bahwa hanya karyawan yang memiliki pengalaman lebih dari satu tahun di perusahaan yang dapat memberikan perspektif relevan terkait OCB dalam lingkungan kerja yang penuh tekanan seperti industri pertambangan. Karyawan yang dipilih menduduki posisi fungsional dari level superintendent hingga administrator, yang diharapkan memiliki pemahaman mendalam tentang OCB dan stres kerja dalam konteks pekerjaan berisiko tinggi. Pemilihan karyawan dengan kriteria tersebut bertujuan untuk memperoleh data yang lebih representatif mengenai variabel yang diteliti, dengan mempertimbangkan pengalaman kerja yang memadai dalam lingkungan industri pertambangan.

Karakteristik demografis responden menunjukkan bahwa 85% merupakan laki-laki dan 15% perempuan, dengan rentang usia antara 25 hingga 50 tahun, dan tingkat pendidikan terakhir antara SMA hingga S1. Hal ini mencerminkan komposisi karyawan yang cukup beragam dari sisi jenis kelamin, usia, dan pendidikan, yang dapat memberikan pandangan yang lebih lengkap tentang faktor psikologis dan OCB dalam konteks sektor pertambangan. Karyawan yang memiliki rentang usia ini diharapkan sudah cukup matang dalam pengalaman kerja, yang mempengaruhi bagaimana mereka berperilaku di tempat kerja. Dengan begitu, data yang diperoleh akan mencerminkan berbagai pandangan yang dapat memperkaya hasil penelitian.

Instrumen penelitian berupa kuesioner daring yang menggunakan skala Likert lima tingkat (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju). Skala Likert dipilih karena telah terbukti efektif untuk mengukur sikap, persepsi, dan perilaku dalam konteks psikologis, dengan tingkat reliabilitas dan validitas yang tinggi dalam berbagai penelitian serupa. Kesejahteraan psikologis diukur menggunakan skala Psychological Well-Being yang dikembangkan oleh Ryff (1989), yang telah terbukti valid untuk mengukur dimensi kesejahteraan psikologis secara menyeluruh. Kecerdasan emosional diukur berdasarkan kerangka teori Goleman (1995) dan disesuaikan dengan indikator dari Edwar dan Sulastri (2023), yang memiliki reliabilitas yang sangat baik dalam konteks pengukuran kecerdasan emosional di berbagai lingkungan kerja.

Kepribadian diukur menggunakan dimensi Big Five Personality Traits yang dirumuskan oleh Goldberg (1993), yang telah banyak digunakan dalam penelitian psikologi dan memiliki validitas yang tinggi. Stres kerja diukur berdasarkan model stres transaksional

dari Lazarus dan Folkman (1984), yang mengukur cara individu menilai dan mengatasi stres di tempat kerja. OCB diukur dengan indikator dari Organ (2009), yang meliputi altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy, dan civic virtue, yang relevan dan komprehensif dalam mengukur perilaku sukarela di tempat kerja. Semua instrumen ini dipilih karena telah terbukti dapat mengukur variabel-variabel dengan validitas dan reliabilitas yang sangat baik.

Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan melalui analisis outer model dengan bantuan software SmartPLS 4, di mana seluruh konstruk memiliki nilai loading factor di atas 0,70, Average Variance Extracted (AVE) di atas 0,50, serta Composite Reliability dan Cronbach Alpha di atas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan memiliki validitas konvergen dan reliabilitas internal yang baik. Untuk menguji hipotesis dan melihat kekuatan hubungan antar variabel, analisis data dilakukan dengan menggunakan Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Pengujian inner model dilakukan dengan memperhatikan nilai path coefficient, t-statistics, dan p-values pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, yang memungkinkan untuk memvalidasi hubungan antar variabel dalam model penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil analisis data menggunakan SmartPLS 4 menghasilkan model struktural yang menggambarkan hubungan antarvariabel dalam penelitian ini. Uji outer model menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai loading factor $> 0,70$, Average Variance Extracted (AVE) $> 0,50$, dan Composite Reliability $> 0,70$, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian valid dan reliabel. Uji inner model dilakukan untuk menguji hipotesis dan melihat kekuatan hubungan antarvariabel. Nilai path coefficient, T-statistics, dan P-values digunakan untuk menentukan signifikansi hubungan pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil analisis dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Uji Hipotesis Berdasarkan *Path Coefficient*

<i>Variable</i>	<i>Original sample</i>	<i>Sample mean</i>	<i>ST DEV</i>	<i>T statistics</i>	<i>P values</i>	
PWB -> OCB	0.516	0.485	0.187	2.757	0.006	Signifikan
EI -> OCB	0.293	0.320	0.157	1.867	0.048	Signifikan
PERSON -> OCB	0.118	0.120	0.172	0.684	0.494	Tidak signifikan
STRESS -> OCB	0.062	0.051	0.130	0.478	0.633	Tidak signifikan
PWB -> STRESS	-0.607	-0.606	0.214	2.834	0.005	Signifikan
EI -> STRESS	-0.024	-0.047	0.275	0.086	0.931	Tidak signifikan
PERSON -> STRESS	-0.071	-0.046	0.208	0.340	0.734	Tidak signifikan

PWB -> STRESS -> OCB	-0.038	-0.038	0.090	0.420	0.675	Tidak signifikan
EI -> STRESS -> OCB	0.001	0.006	0.039	0.038	0.970	Tidak signifikan
PERSON -> STRESS -> OCB	-0.004	-0.003	0.031	0.142	0.887	Tidak signifikan

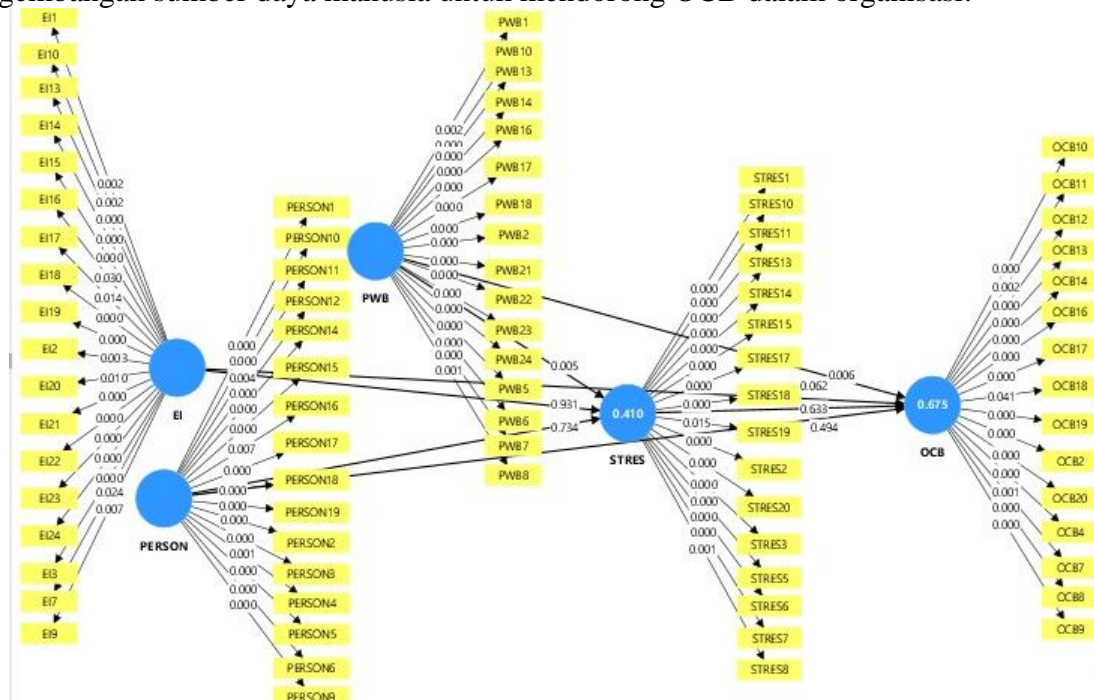
Tabel 1 menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB ($p = 0,006$), dan kecerdasan emosional juga berpengaruh positif dan signifikan ($p = 0,048$). Sebaliknya, kepribadian ($p = 0,494$) dan stres kerja ($p = 0,633$) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB. Sementara itu, Kesejahteraan psikologis berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja ($p = 0,005$), sedangkan kecerdasan emosional ($p = 0,931$) dan kepribadian ($p = 0,734$) tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Selain itu, hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja tidak berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara faktor psikologis dan OCB. Hasil p-values untuk jalur mediasi (PWB -> Stress -> OCB, EI -> Stress -> OCB, dan Personality -> Stress -> OCB) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan ($p = 0,675$, $p = 0,970$, dan $p = 0,887$).

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB), yang mengindikasikan bahwa dalam lingkungan kerja berisiko tinggi seperti industri pertambangan, faktor-faktor situasional dan tekanan operasional lebih dominan dibandingkan dengan karakter individu. Dalam konteks ini, pengembangan OCB tidak bisa hanya mengandalkan asesmen kepribadian pada saat rekrutmen atau pelatihan, melainkan harus juga memperkuat dukungan psikologis dan pelatihan manajemen emosi untuk menghadapi tekanan pekerjaan. Studi kontemporer, seperti yang dilakukan oleh Zhu dan Yang (2025) serta Pletzer dan Abrahams (2025), menunjukkan bahwa hubungan antara trait kepribadian dan OCB dapat dipengaruhi secara signifikan oleh faktor situasional dan kondisi pekerjaan, yang berarti kepribadian tidak selalu menjadi prediktor kuat terhadap OCB, terutama dalam lingkungan yang penuh tekanan. Penelitian ini menambahkan wawasan terhadap literatur yang ada, seperti yang dikemukakan oleh Alwi et al. (2021), yang mengaitkan dimensi kepribadian seperti conscientiousness dan agreeableness dengan OCB, tetapi dalam konteks pekerjaan berisiko tinggi, faktor situasional lebih memoderasi pengaruh kepribadian terhadap OCB.

Stres kerja, meskipun sering dilaporkan berpengaruh negatif terhadap OCB dalam penelitian sebelumnya (De Clercq & Belausteguigoitia, 2020), tidak menunjukkan pengaruh signifikan dalam penelitian ini. Salah satu alasan yang mungkin adalah adanya strategi koping yang efektif dan budaya kerja yang mendukung di PT. X, yang mengurangi dampak negatif stres terhadap perilaku positif di tempat kerja. Implikasi praktis dari temuan ini adalah pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang suportif untuk mengatasi stres, meskipun HRD tetap perlu memantau tingkat stres secara berkala. Selain itu, stres kerja tidak terbukti sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara faktor psikologis (kesejahteraan psikologis dan kecerdasan emosional) dan OCB, yang semakin menegaskan peran langsung dari kesejahteraan psikologis dan kecerdasan emosional dalam membentuk perilaku OCB.

Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis dan kecerdasan emosional merupakan prediktor utama dari OCB. Individu dengan tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi menunjukkan kecenderungan untuk berperilaku sukarela di tempat kerja yang lebih besar, karena mereka memiliki stabilitas emosional dan tujuan hidup yang jelas (Shaban et al., 2022). Begitu pula dengan kecerdasan emosional, yang berperan dalam membantu individu merespons tuntutan sosial di tempat kerja secara adaptif, memfasilitasi terbentuknya perilaku prososial seperti OCB (Goleman, 1995). Oleh karena itu, penting untuk mengembangkan kedua faktor psikologis ini melalui program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia untuk mendorong OCB dalam organisasi.



Gambar 1. Model Struktural Hubungan Antarvariabel Penelitian (Output SmartPLS 4)

Model struktural yang diperoleh dari analisis *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) pada Gambar 1 menunjukkan bahwa hubungan antara kesejahteraan psikologis dan kecerdasan emosional dengan OCB adalah positif dan signifikan. Sebaliknya, hubungan antara kepribadian dan stres kerja dengan OCB tidak signifikan. Nilai koefisien jalur dan p-value yang tertera dalam Tabel 1 menguatkan temuan bahwa kesejahteraan psikologis berpengaruh dominan dalam membentuk perilaku OCB di lingkungan kerja PT. X.

Kesejahteraan psikologis berpengaruh positif signifikan terhadap OCB dengan nilai $p = 0,006$. Kondisi ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki keseimbangan emosi, penerimaan diri, serta tujuan hidup yang jelas cenderung menampilkan perilaku kerja sukarela yang mendukung efektivitas organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Shaban et al., 2022), yang mengemukakan bahwa kesejahteraan psikologis berkorelasi positif dengan perilaku prososial dan partisipatif dalam organisasi. Kecerdasan emosional juga berpengaruh positif signifikan terhadap OCB dengan nilai $p = 0,048$. Kemampuan mengenali dan mengelola emosi diri serta memahami emosi orang lain mendorong interaksi sosial yang lebih efektif dan kolaboratif. Hasil ini sejalan dengan temuan Goleman (1995) dan Edwar dan Sulastri (2023), yang menjelaskan bahwa kecerdasan emosional meningkatkan kemampuan adaptif individu terhadap dinamika pekerjaan. Masruroh dan Himam (2014) menambahkan

bahwa pengelolaan emosi secara tepat berkontribusi terhadap munculnya empati dan perilaku membantu di tempat kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi kepribadian, khususnya conscientiousness dan agreeableness, tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB, yang mungkin disebabkan oleh sifat pekerjaan di sektor pertambangan yang lebih menekankan pada keterampilan teknis dan ketahanan fisik daripada ekspresi kepribadian individu. Dalam lingkungan kerja yang berisiko tinggi dan penuh tekanan, seperti di industri pertambangan, faktor situasional dan kemampuan individu untuk beradaptasi dengan tekanan lebih dominan daripada karakteristik kepribadian (Robbins & Judge, 2019). Hal ini berbeda dengan temuan sebelumnya yang menunjukkan hubungan positif antara conscientiousness dan OCB (Alwi, et al., 2021), di mana perbedaan hasil ini bisa dijelaskan oleh karakteristik pekerjaan yang menuntut efisiensi dan ketahanan fisik lebih daripada ekspresi kepribadian individu. Oleh karena itu, dalam konteks industri pertambangan, pengembangan OCB lebih dipengaruhi oleh faktor psikologis dan kondisi lingkungan kerja daripada oleh dimensi kepribadian seperti conscientiousness atau agreeableness.

Stres kerja dalam penelitian ini tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap OCB, yang mungkin disebabkan oleh adanya mekanisme koping yang efektif di tempat kerja. Karyawan di PT. X mungkin sudah terbiasa dengan tekanan fisik dan mental yang tinggi, serta telah mengembangkan strategi adaptasi yang baik untuk mengatasi stres tersebut. Penelitian oleh Waluyo (2009) menunjukkan bahwa dukungan sosial dan budaya organisasi yang mendukung dapat mengurangi dampak negatif stres di tempat kerja, yang sejalan dengan temuan ini. Selain itu, stres kerja tidak terbukti menjadi variabel mediasi dalam hubungan antara faktor psikologis dan OCB, yang semakin menegaskan bahwa kesejahteraan psikologis dan kecerdasan emosional memiliki pengaruh langsung terhadap OCB, tanpa harus melalui stres kerja sebagai penghalang.

Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB ($p = 0,633$), yang menunjukkan bahwa tekanan pekerjaan tidak selalu menghambat perilaku positif di tempat kerja. Adaptasi terhadap tekanan kerja yang tinggi menjadi faktor penting dalam menjaga stabilitas perilaku dan kinerja. Temuan ini berbeda dengan penelitian De Clercq dan Belausteguigoitia (2020), yang melaporkan pengaruh negatif stres kerja terhadap OCB. Perbedaan tersebut dapat dijelaskan dengan budaya kerja di PT. X yang menekankan dukungan tim dan komunikasi terbuka, yang membuat tekanan kerja tidak menurunkan loyalitas karyawan. Selain itu, kesejahteraan psikologis berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja ($p = 0,005$), yang menunjukkan bahwa individu dengan tingkat kesejahteraan psikologis tinggi lebih mampu menilai tekanan kerja secara rasional dan mengubahnya menjadi tantangan yang dapat diatasi, sesuai dengan model stres dan koping yang dikemukakan oleh Folkman dan Lazarus (1984) serta penelitian Dardowski dan Mathisen (2023).

Kecerdasan emosional dan kepribadian tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, dengan nilai $p = 0,931$ dan $p = 0,734$. Faktor emosional dan karakter individu belum cukup menjelaskan perbedaan tingkat stres tanpa adanya dukungan organisasi. Hasil ini konsisten dengan kajian Waluyo (2009) dan Wijono (2012), yang menyatakan bahwa tekanan kerja lebih dipengaruhi oleh kondisi lingkungan dan beban tugas dibandingkan faktor personal. Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis dan kecerdasan emosional merupakan faktor utama dalam pembentukan OCB di lingkungan kerja yang penuh tekanan. Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam literatur yang ada,

terutama pada sektor industri berisiko tinggi seperti pertambangan. Temuan ini menyarankan bahwa pengembangan kesejahteraan psikologis dan kecerdasan emosional harus menjadi fokus utama dalam program pengembangan karyawan di industri pertambangan, untuk memperkuat perilaku sukarela yang mendukung keberhasilan organisasi.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis dan kecerdasan emosional memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan industri pertambangan. Kedua faktor psikologis ini secara signifikan memengaruhi perilaku sukarela yang melampaui tugas formal, yang pada gilirannya meningkatkan efektivitas organisasi. Sebaliknya, kepribadian dan stres kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap OCB dalam konteks pekerjaan berisiko tinggi, seperti di sektor pertambangan. Temuan ini menegaskan bahwa dalam lingkungan kerja yang penuh tekanan, faktor psikologis seperti kesejahteraan dan kecerdasan emosional jauh lebih berperan dalam membentuk OCB dibandingkan dengan karakteristik kepribadian atau dampak stres.

Implikasi praktis dari temuan penelitian ini sangat penting bagi manajemen sumber daya manusia dan organisasi, terutama dalam upaya mengembangkan OCB di tempat kerja. Organisasi, terutama di sektor industri berisiko tinggi seperti pertambangan, perlu fokus pada pengembangan kesejahteraan psikologis dan kecerdasan emosional karyawan melalui program pelatihan, dukungan psikologis, serta kebijakan yang mendukung kesejahteraan mental dan emosional. Dengan meningkatkan faktor-faktor psikologis ini, organisasi dapat mendorong perilaku prososial yang lebih tinggi, memperkuat kerjasama antar tim, serta meningkatkan kinerja keseluruhan. Oleh karena itu, manajemen SDM harus memprioritaskan kesejahteraan psikologis dan kecerdasan emosional sebagai bagian dari strategi pengembangan karyawan untuk mencapai OCB yang lebih tinggi dan kesuksesan organisasi jangka panjang.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengeksplorasi lebih dalam pengaruh jenis stres tertentu, seperti stres mental versus fisik, dalam konteks pekerjaan berisiko tinggi seperti industri pertambangan. Penelitian ini juga dapat memperluas pemahaman tentang bagaimana faktor-faktor organisasi lainnya, seperti budaya perusahaan dan dukungan sosial, dapat mempengaruhi hubungan antara faktor psikologis dan OCB. Selain itu, penelitian longitudinal dapat memberikan wawasan lebih mendalam tentang bagaimana perubahan dalam kesejahteraan psikologis dan kecerdasan emosional memengaruhi OCB seiring waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, M., Wiyono, B. B., Bafadal, I., & Imron, A. (2021). The Relationship Between Personality, Attitude, And Organizational Citizenship Behavior Of Senior High School Teachers In Indonesia. *International Journal of Instruction*, 14(2), 345-368. <https://www.e-iji.net/volumes/365-april-2021,-volume-14,-number-2>
- De Clercq, D., & Belausteguigoitia, I. (2020). When Does Job Stress Limit Organizational Citizenship Behavior, Or Not? Personal And Contextual Resources As Buffers. *Journal of Management & Organization*, 30(4), 792–816. <https://doi.org/10.1017/jmo.2020.7>
- Derdowski, L. A., & Mathisen, G. E. (2023). Psychosocial Factors And Safety In High-Risk Industries: A Systematic Literature Review. *Safety Science*, 157, 105948. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.105948>

- Dignard, C., Larivière, M., Nowrouzi-Kia, B., Lightfoot, N., Kerekes, Z., & Tremblay, L. (2025). Prevalence And Predictors Of Stress, Anxiety, And Depression-Related Symptoms Among Mining Workers In Ontario, Canada. *Mining, Metallurgy & Exploration*, 42, 2045–2068. <https://doi.org/10.1007/s42461-025-01285-2>
- Edwar, R. C., & Sulastri, M. M. (2023). The Effect Of Emotional Intelligence On Organizational Citizenship Behavior With Leader-Member Exchange And Employee Engagement As Mediation Variables At The Bank Nagari Cabang Utama Padang. In *Proceedings of the 1st International Conference on Business, Economics, and Management Sciences (ICBEMS 2023)* (pp. 320–326). Atlantis Press. https://doi.org/10.2991/978-94-6463-158-6_54
- Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1984). *Stress, Appraisal, And Coping*. Springer Publishing Company.
- Goldberg, L. R. (1993). The structure of phenotypic personality traits. *American Psychologist*, 48(1), 26–34. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.48.1.26>
- Masrurroh, D., & Himam, F. (2014). The Role Of Emotional Intelligence, Job Satisfaction And Transformational Leadership Toward Organizational Citizenship Behavior Of Nurses. *ANIMA Indonesian Psychological Journal*, 29(3), 1–14. <https://journal.ubaya.ac.id/index.php/jpa/article/view/4268>
- Organ, D. W. (2009). Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-Up Time. *Human Performance*, 10(2), 85–97. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_2
- Pletzer, J. L., & Abrahams, L. (2025). Personality And Job Performance: A Review Of Trait Models And Recent Trends. *Current Opinion in Psychology*, 65, 102054. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2025.102054>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness Is Everything, Or Is It? Explorations On The Meaning Of Psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Shaban, S. H., Mokhtar, M. Y. O., Radzi, N. A. A., Saat, R., & Meerangani, K. A. (2022). Psychological Well-Being With Organizational Citizenship Behavior Among SRA Teachers: A Concept Paper. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 12(9), 667-673. <https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v12-i9/14773>
- Tarish, H. H. G. (2023). The Impact Of Psychological Well-Being To Promoting Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Research in Human Resource Management*, 5(2), 42–52. <https://doi.org/10.33545/26633213.2023.v5.i2a.149>
- Waluyo. (2009). *Manajemen Stres Kerja*. Bumi Aksara.
- Wijono, S. (2012). *Manajemen Stres Kerja: Teori dan aplikasi*. Gramedia.
- Zhu, J., & Yang, M. (2025). A Study Of The Effects Of Job Insecurity On Organizational Citizenship Behavior Based On The Chained Mediating Effects Of Emotional Exhaustion And Organizational Identification. *PLoS ONE*, 20(9), e0329976. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0329976>