

Peran Mediasi Kesejahteraan Psikologis terhadap Kinerja Pekerja Pertambangan Batubara: Dampak Depresi, Kecemasan, dan Stres

Iwan Irawan¹, Indriati Paskarini^{2*}, Dani Nasirul Haqi³

^{1,2,3} Departemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Airlangga, Surabaya, Indonesia

* indriati.paskarini@fkm.unair.ac.id

Abstract

Employment in the coal mining sector involves high physical and psychological demands, making workers particularly vulnerable to mental health problems that may affect their psychological well-being. This study examined the effect of mental health on psychological well-being among coal mine workers at PT XYZ in East Kalimantan, Indonesia. We conducted an analytical observational study with a cross-sectional design among 140 workers selected through simple random sampling from a population of 220 employees. Mental health was assessed using the 21-item Depression Anxiety Stress Scales (DASS-21), while psychological well-being was measured using Ryff's Psychological Well-Being Scale. We analysed the data using partial least squares structural equation modelling (PLS-SEM). The findings showed that mental health had a positive and statistically significant effect on psychological well-being, although the effect was relatively weak. These findings highlight the importance of workplace mental health initiatives that support the psychological well-being of coal mine workers.

Keywords: psychological well-being, depression, anxiety, stress, mine workers

Abstrak

Pekerjaan di sektor pertambangan batubara memiliki karakteristik tuntutan fisik dan psikologis yang tinggi, sehingga pekerja rentan mengalami penurunan kesehatan mental yang berdampak pada kesejahteraan psikologis. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kesehatan mental terhadap kesejahteraan psikologis sebagai variabel mediator pada pekerja tambang batubara PT XYZ di Kalimantan Timur. Penelitian ini merupakan studi observasional analitik dengan desain *cross-sectional*. Sampel penelitian berjumlah 140 pekerja yang dipilih secara simple random sampling dari populasi 220 pekerja tambang batubara PT XYZ. Kesehatan mental diukur menggunakan *Depression Anxiety Stress Scales-21* (DASS-21), kesejahteraan psikologis diukur menggunakan *Ryff's Psychological Well-Being Scale*. Analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modelling-Partial Least Squares* (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesehatan mental berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan psikologis, meskipun dengan kekuatan pengaruh yang lemah.

Kata kunci: kesejahteraan psikologis; depresi; kecemasan; stres; pekerja tambang

© 2026 Jurnal Sosial Humaniora dan Pendidikan (JSHP). This work is licensed under CC BY-SA 4.0

1. Pendahuluan

Lingkungan kerja tambang dikenal memiliki karakteristik yang keras dan berbahaya: paparan fisik yang ekstrem, jam kerja panjang, sistem shift, lokasi terpencil yang jauh dari keluarga, serta risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Sejumlah telaah literatur menunjukkan bahwa kondisi tersebut berkaitan dengan meningkatnya gejala kecemasan, stres kerja, depresi, hingga gangguan stres pascatrauma pada pekerja tambang (Pizaro et al., 2021). Studi kohort di Amerika Serikat,

misalnya, menemukan prevalensi gangguan mental yang bermakna (depresi, kecemasan, PTSD) pada kelompok penambang batubara, yang berdampak negatif pada kualitas hidup dan fungsi kerja sehari-hari (Harris et al., 2021).

Temuan serupa juga muncul dalam konteks penambangan di negara lain. Penelitian mengenai *subjective well-being* karyawan tambang di Afrika Selatan menunjukkan bahwa pengalaman kesejahteraan sangat dipengaruhi oleh tuntutan kerja yang tinggi, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, serta persepsi terhadap keselamatan kerja (Kau et al., 2025). Di Indonesia, penelitian pada operator tambang batubara di Kalimantan dan Sumatra menunjukkan bahwa kelelahan mental (*mental fatigue*) berkaitan dengan faktor pekerjaan seperti durasi mengemudi, shift malam, dan kurangnya kesempatan istirahat (Djamalus et al., 2021). Studi lain menemukan bahwa faktor psikososial seperti tuntutan emosional, keadilan organisasi, dan kepercayaan vertikal berkontribusi terhadap risiko stres psikologis pada pekerja pengolahan tambang (Lestari et al., 2021). Temuan-temuan ini mengindikasikan bahwa isu kesehatan mental di sektor pertambangan Indonesia sudah mulai diperhatikan, namun fokusnya masih terbatas pada kelelahan dan faktor psikososial umum, belum banyak yang secara spesifik mengkaji hubungan gejala depresi, kecemasan, dan stres dengan kesejahteraan psikologis pekerja. (Distina & Kumail, 2019)

Secara konseptual, kesejahteraan psikologis menggambarkan kondisi mental yang positif, meliputi penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi. Model enam dimensi yang dikembangkan oleh Ryff memandang kesejahteraan bukan sekadar ketiadaan gejala psikologis negatif, melainkan kemampuan individu untuk menjalani hidup yang bermakna dan berkembang (Ryff, 1989). Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi berhubungan dengan keterlibatan kerja, komitmen organisasi, serta kinerja karyawan yang lebih baik (Boundrias et al., 2021). Sebaliknya, penurunan kesejahteraan psikologis dikaitkan dengan meningkatnya risiko depresi dan gangguan mental lainnya (Distina & Kumail, 2019).

Untuk mengukur gejala depresi, kecemasan, dan stres di lingkungan kerja, salah satu instrumen yang banyak digunakan adalah *Depression, Anxiety, and Stress Scales (DASS)*. DASS dikembangkan sebagai skala laporan diri yang mengukur tingkat keparahan gejala depresi, kecemasan, dan stres sebagai tiga dimensi yang saling berkaitan dalam satu konstruksi distress psikologis (Dijk et al., 2003). Versi pendeknya, DASS-21, dinilai praktis dan memiliki sifat psikometrik yang baik, sehingga sering direkomendasikan dalam riset kesehatan kerja (Lovibond, 1995).

Dalam konteks Indonesia, beberapa studi telah menguji validitas dan reliabilitas DASS-21 pada berbagai populasi. Ifdil dan rekan-rekan menunjukkan bahwa DASS-21 versi bahasa Indonesia memiliki struktur faktor yang memadai dan reliabilitas yang tinggi untuk mengukur distress psikologis pada orang dewasa muda (Ifdil et al., 2020). Penelitian lain melaporkan koefisien reliabilitas keseluruhan di atas 0,90 dan reliabilitas tiap subskala depresi, kecemasan, dan stres berkisar antara 0,78–0,80, sehingga instrumen ini dinilai layak digunakan pada populasi Indonesia (Onie et al., 2020). Namun demikian, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan pada mahasiswa atau populasi umum; kajian pada kelompok pekerja berisiko tinggi, seperti pekerja tambang batubara, masih sangat terbatas.

Di sisi lain, penelitian mengenai kesejahteraan psikologis pekerja tambang di Indonesia masih relatif terbatas. Sebagian besar studi di sektor tambang lebih menyoroti hubungan antara faktor organisasi (misalnya kepuasan kerja, dukungan sosial, atau keadilan organisasi) dengan motivasi atau performa (Siregar et al., 2024), sementara kajian yang secara eksplisit menghubungkan skor DASS dengan tingkat kesejahteraan psikologis pekerja tambang masih jarang ditemukan. Padahal, pemahaman mengenai bagaimana gejala depresi, kecemasan, dan stres

berhubungan dengan psychological well-being sangat penting untuk menyusun intervensi promotif-preventif yang lebih terarah di lingkungan kerja yang berisiko tinggi.

PT XYZ di Kalimantan Timur merupakan salah satu perusahaan kontraktor tambang batubara besar yang menerapkan sistem kerja shift dengan paparan risiko fisik dan psikososial yang cukup tinggi. Berdasarkan data awal, sebagian pekerja menunjukkan gejala depresi, kecemasan, dan stres dengan tingkat ringan hingga sedang, sementara secara umum mereka tetap melaporkan tingkat kesejahteraan psikologis yang relatif baik. Hal ini menimbulkan pertanyaan ilmiah apakah gejala-gejala yang diukur melalui DASS masih memiliki pengaruh yang bermakna terhadap kesejahteraan psikologis pekerja dalam konteks operasional tambang batubara tersebut.

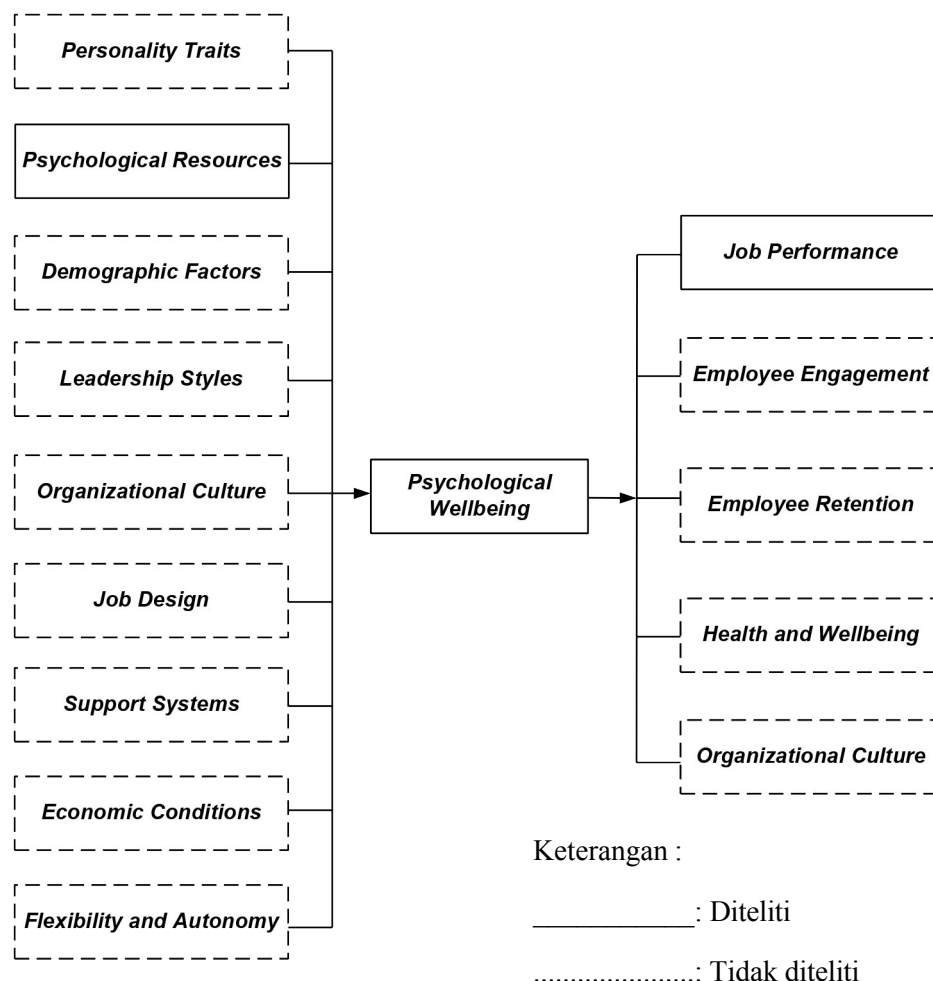
Berdasarkan uraian di atas, terdapat kesenjangan penelitian pada tiga aspek utama. Pertama, meskipun literatur internasional telah mendokumentasikan tingginya risiko gangguan mental pada pekerja tambang batubara (Pizarro, 2020), bukti empiris dalam konteks Indonesia masih terbatas dan lebih banyak berfokus pada kelelahan mental atau faktor psikososial umum (Djamilus et al, 2021). Kedua, hubungan spesifik antara skor DASS (depresi, kecemasan, stres) dan kesejahteraan psikologis pekerja belum banyak dikaji, terutama di sektor pertambangan. Ketiga, masih sedikit penelitian yang memanfaatkan instrumen DASS-21 versi Indonesia yang sudah tervalidasi untuk mengkaji kesehatan mental pekerja di lingkungan kerja yang berisiko tinggi.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh depresi, kecemasan, dan stres yang diukur menggunakan DASS terhadap kesejahteraan psikologis pekerja tambang batubara di PT XYZ, Kalimantan Timur, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah terhadap pengembangan kajian kesehatan mental kerja di sektor tambang Indonesia, sekaligus menjadi dasar bagi perusahaan dan pemangku kebijakan dalam merancang program promotif dan preventif untuk menjaga kesejahteraan psikologis pekerja tambang batubara.

2. Model Konseptual dan Hipotesis Penelitian

Penelitian ini menggunakan kerangka konsep dari Agha & Ali (2021) dalam buku “Insights on Wellbeing and Happiness in the Workplace”. Agha & Ali (2021) menyatakan bahwa *job performance* dipengaruhi oleh *psychological wellbeing*. Sedangkan *psychological wellbeing* dipengaruhi oleh faktor yaitu *personality traits, psychological resources, demographic, leadership styles, organisational culture, job design, support systems, economic condition, dan flexibility and autonomy*. Namun, penelitian ini difokuskan hanya pada *psychological resources* dan variabel dependen yang diteliti, yaitu *job performance*, pada pekerja tambang batubara (sebut saja PT XYZ) di Kalimantan Timur. Hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- H1: *Psychological resources* berpengaruh positif terhadap *psychological wellbeing* pekerja tambang batubara di PT XYZ.
- H2: *Psychological wellbeing* berpengaruh positif terhadap *job performance* pekerja tambang batubara PT XYZ.
- H3: *Psychological wellbeing* memediasi dampak *psychological resources* terhadap *job performance* pekerja tambang batubara PT XYZ.



Gambar 1 Kerangka Konseptual Penelitian
Sumber: (Agha & Ali, 2021)

3. Metodologi

Data dan Teknik Pengumpulan Data.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross-sectional* untuk mengevaluasi kesehatan mental pekerja tambang batubara di PT XYZ. Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja tambang batu bara di PT XYZ, Kalimantan Timur, Indonesia, sebanyak 220 tenaga kerja. Sampel dalam penelitian ini adalah pekerja tambang batu bara di PT XYZ yang dipilih menggunakan teknik *convenience sampling*. Perhitungan besar sampel menggunakan rumus Lemeshow (1997), didapatkan jumlah sampai 140 orang pekerja tambang batu bara.

Instrumen Penelitian

Psychological resources diukur menggunakan DASS-21 yang diadaptasi dari Lovibond dan Lovibond (1995). DASS-21 terdiri dari 21 item pertanyaan yang mencakup tiga dimensi utama: (i) depresi: mengukur perasaan sedih, kehilangan minat, dan kehilangan harapan; (ii) kecemasan:

mengukur perasaan cemas, ketakutan, dan kegelisahan; dan (iii) stres: mengukur tingkat ketegangan dan kesulitan dalam mengatasi tekanan. *Psychological well-being* diukur menggunakan *Ryff's Psychological Well-Being Scale* (Ryff et al., 2010), yang terdiri atas 42 item dan 6 dimensi, yaitu otonomi, penguasaan lingkungan, pertumbuhan pribadi, hubungan positif, tujuan hidup, dan penerimaan diri. *Job performance* diukur menggunakan *Individual Work Performance Questionnaire* (Koopmans, 2014), yang terdiri dari empat dimensi, meliputi *task performance* (5 item), *contextual performance* (8 item), *counterproductive work behaviour* (5 item), serta *Adaptive Performance Scale* (19 item). Instrumen lengkap dapat diakses melalui lampiran artikel.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dengan pendekatan SEM-PLS menggunakan program SmartPLS. Analisis model ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (variabel independen), yang meliputi *psychological resources* dan *psychological wellbeing*, terhadap *job performance*. Evaluasi model SEM-PLS dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *embedded two-stage*. Penerapan pendekatan *embedded two-stage approach* telah difasilitasi oleh perangkat lunak PLS-SEM modern, seperti SmartPLS 4.0. Terdapat dua tahapan dalam pendekatan ini, yaitu:

1. Tahap pertama: melakukan evaluasi model pengukuran pada tingkat dimensi (*1st-order constructs*).
2. Tahap kedua, skor konstruk yang dihasilkan pada tahap pertama digunakan sebagai indikator item tunggal dalam evaluasi model pengukuran dan model struktural tingkat variabel (*2nd Order Constructs*) (Hair Jr et al. 2023:42;Latif 2024).

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Profil Responden

Berdasarkan hasil pengolahan data terhadap 140 responden pekerja tambang, khususnya mekanik, karakteristik individu responden dapat dilihat dari aspek usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Distribusi karakteristik ini memberikan gambaran awal mengenai profil tenaga kerja yang menjadi subjek penelitian serta relevansinya terhadap variabel kesehatan mental dan kesejahteraan psikologis. Berdasarkan karakteristik responden (Tabel 1), mayoritas pegawai tambang berada pada kelompok usia 26–35 tahun. Dari sisi tingkat pendidikan, sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan SMK. Sementara itu, berdasarkan masa kerja, mayoritas responden memiliki pengalaman kerja kurang dari 5 tahun.

Tabel 1 Profil Responden

Uraian	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Kategori Usia (Tahun)		
26-35	69	49,3
≤ 25	42	30
36-45	27	19,3
46-56	2	1,4
Tingkat Pendidikan		
SMK	121	86,4
SMA/MA	15	10,7
Diploma	2	1,4
Sarjana	2	1,4

Uraian	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Masa Kerja (Tahun)		
≤ 5	121	86,4
6–10	15	10,7
> 10	2	1,4
	2	1,4

Hasil Evaluasi Model Pengukuran (*Outer model evaluation*)

Tujuan utama evaluasi ini adalah memastikan bahwa setiap variabel dalam model memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang memadai sebelum analisis hubungan struktural (*inner model*) dilakukan. Evaluasi model pengukuran dilakukan melalui: (1) reliabilitas indikator (*indicator reliability*), (2) reliabilitas konsistensi internal (*internal consistency reliability*), (3) validitas konvergen (*convergent validity*), dan (4) validitas diskriminan (*discriminant validity*).

Tabel 2. Evaluasi Model Pengukuran Tingkat Dimensi (*1st-order constructs*).

<i>VARIABEL LATEN</i>	<i>VARIABEL MANIFEST</i>	<i>Indicator Reliability</i> <i>Outer Loading</i>	<i>Convergent Validity</i> <i>AVE</i>	<i>Internal Consistency</i> <i>CR</i>	<i>Discriminant Validity</i> <i>HTMT</i>
		>0,70	>0,50	>0,70	<0,85
<i>Stress</i>	PR6	0.706	0,663	0,971	√
	PR8	0.753			
	PR11	0.712			
	PR12	0.86			
	PR14	0.763			
<i>Anxiety</i>	PR2	0.734	0,575	0,871	√
	PR4	0.788			
	PR7	0.774			
	PR9	0.776			
	PR20	0.716			
<i>Depression</i>	PR3	0.738	0,716	0,883	√
	PR5	0.775			
	PR10	0.780			
	PR13	0.834			
	PR16	0.784			
<i>Autonoy</i>	PR17	0.725	0,785	0,967	√
	PWB1	0.812			
	PWB7	0.757			
<i>Enviromental mastery</i>	PWB25	0.805	0,702	0,903	√
	PWB20	0.812			
<i>The personal growth</i>	PWB38	0.797	0,598	0,899	√
	PWB9	0.754			
	PWB21	0.849			

<i>VARIABLE LATEN</i>	<i>VARIABLE MANIFEST</i>	<i>Indicator Reliability</i>	<i>Convergent Validity</i>	<i>Internal Consistency</i>	<i>Discriminant Validity</i>
		<i>Outer Loading</i>	<i>AVE</i>	<i>CR</i>	<i>HTMT</i>
		<i>>0,70</i>	<i>>0,50</i>	<i>>0,70</i>	<i><0,85</i>
	PWB33	0.713			
<i>Positive relations</i>	PWB22	0.857	0,757	0,862	√
	PWB28	0.724			
	PWB40	0.752			
<i>Purpose of life</i>	PWB11	0.716	0,545	0,974	√
	PWB29	0.822			
	PWB6	0.802			
<i>Self-acceptance</i>	PWB12	0.798	0,652	0,848	√
	PWB24	0.842			
	JP1	0.900			
<i>Task performance</i>	JP2	0.832	0,570	0,925	√
	JP3	0.911			
	JP4	0.910			
	JP5	0.889			
	JP6	0.908			
<i>Contextual performance</i>	JP7	0.902	0,722	0,838	√
	JP8	0.893			
	JP9	0.903			
	JP10	0.915			
	JP11	0.863			
	JP12	0.863			
	JP13	0.794			
<i>Counterproductive work behaviour</i>	JP15	0.713	0,717	0,884	√
	JP16	0.754			
	JP17	0.914			
	JP18	0.947			
<i>Adaptive performance</i>	JP21	0.825	0,604	0,884	√
	JP22	0.783			
	JP23	0.737			
	JP24	0.761			
	JP25	0.824			
	JP26	0.816			
	JP27	0.812			
	JP28	0.826			

VARIABEL LATEN	VARIABEL MANIFEST	Indicator Reliability	Convergent Validity	Internal Consistency	Discriminant Validity
		Outer Loading	AVE	CR	HTMT
		>0,70	>0,50	>0,70	<0,85
	JP29	0.874			
	JP30	0.762			
	JP31	0.841			
	JP32	0.860			
	JP33	0.849			
	JP34	0.848			
	JP35	0.801			
	JP36	0.832			
	JP37	0.735			

Table 3. Evaluasi Model Pengukuran Tingkat Variabel (*2nd Order Constructs*)

VARIABEL LATENT	VARIABEL MANIFEST	Indicator Reliability	Convergent Validity	Internal Consistency	Discriminant Validity
		Outer Loading	AVE	CR	HTMT
		>0,70	>0,50	>0,70	<0,85
<i>Psychological resources (PR)</i>	<i>Stress</i>	0.935			
	<i>Anxiety</i>	0.910		0.836	√
	<i>Depression</i>	0.956	0.591		
<i>Psychological wellbeing (PW)</i>	<i>Autonomy</i>	0.728			
	<i>Environmental mastery</i>	0.910			
	<i>Personal growth</i>	0.912	0.873	0.954	√
	<i>Positive relations</i>	0.906			
	<i>Purpose of life</i>	0.869			
	<i>Self-acceptance</i>	0.924			
<i>Job Performance (JP)</i>	<i>Task performance</i>	0.914			
	<i>Contextual performance</i>	0.920	0.770	0.952	√
	<i>Adaptive performance</i>	0.813			

Tabel 1 dan 2 menunjukkan hasil evaluasi model pengukuran konstruk pada tingkat dimensi dan tingkat variabel, di mana *psychological resources* dibentuk oleh dimensi *depression*, *anxiety*, dan *stress* dengan nilai loading yang sangat tinggi ($\geq 0,91$), yang menandakan bahwa ketiga dimensi tersebut merupakan representasi yang kuat dari *psychological resources*.

Psychological wellbeing direfleksikan oleh enam dimensi, yaitu *autonomy*, *environmental mastery*, *personal growth*, *positive relations*, *purpose of life*, dan *self-acceptance*, yang seluruhnya memiliki nilai loading tinggi (0,728–0,924), sehingga menunjukkan validitas konstruk yang baik. Pada konstruk *job performance*, satu dimensi memiliki loading di bawah batas minimal 0,6 (yakni *counterproductive work behaviour*) sehingga dihilangkan dari model struktural. Selebihnya, memiliki nilai loading di atas 0,813. Secara keseluruhan, hasil evaluasi ini menegaskan bahwa model pengukuran (*outer model evaluation*) telah memenuhi seluruh kriteria reliabilitas dan validitas yang dipersyaratkan.

Hasil Evaluasi Model Struktural (*Inner Model Evaluation*)

Tujuan utama evaluasi model struktural (*inner model* dalam SEM/PLS-SEM) adalah menguji dan memprediksi hubungan kausal atau pengaruh antarvariabel laten (konstruk) dalam model penelitian. Evaluasi model struktural dilakukan dengan indikator: (i) signifikansi jalur (*path significance*), untuk memastikan hubungan tersebut terbukti nyata secara statistik, (ii) koefisien determinasi (*coefficient determination*), guna mengetahui seberapa besar persentase variasi variabel terikat yang mampu dijelaskan oleh variabel bebas di dalam model, (iii) ukuran efek (*effect size*), untuk melihat kontribusi atau dampak spesifik dari setiap variabel bebas secara individual terhadap nilai variasi tersebut, (iv) relevansi prediktif (*predictive relevance*), untuk memastikan bahwa model yang dibangun tidak hanya cocok dengan data yang ada, tetapi juga memiliki kemampuan akurasi yang baik dalam memprediksi data baru di luar sampel penelitian.

(i) Signifikansi jalur

Tabel 4. Analisis Koefisien Jalur

Jalur langsung	Path coef.	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P-values	Signifikansi
PR→PWB	0.253	0.262	0.074	3.427	0.001	Signifikan
PWB→JP	0.647	0.657	0.074	8.774	0.000	Signifikan
PR→PWB→JP	0.163	0.173	0.057	2.848	0.004	Signifikan

PR= *psychological resources*; PWB= *psychological wellbeing*; JP= *job performance*

Tabel 4 menunjukkan hasil pengujian hubungan antarvariabel dalam model struktural. Hasil pengujian menunjukkan bahwa *psychological resources* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *psychological wellbeing* ($\beta = 0,253$; $p = 0,001$), sehingga H1 didukung. Selanjutnya, *psychological wellbeing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance* ($\beta = 0,647$; $p < 0,001$), sehingga H2 didukung. Pengaruh tidak langsung *psychological resources* terhadap *job performance* melalui *psychological wellbeing* juga positif dan signifikan ($\beta = 0,163$; $p = 0,004$). Dengan demikian, *psychological wellbeing* terbukti berperan sebagai mediator, sehingga H3 didukung.

(ii) Koefisien determinasi

Berdasarkan nilai *R-square* pada Tabel 5, *Job Performance* (JP) memiliki nilai sebesar 0,419, yang menunjukkan bahwa *psychological resources* dan *psychological wellbeing* mampu menjelaskan 41,9% variasi *job performance*, sedangkan 58,1% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Sementara itu, *Psychological Wellbeing* (PW) memiliki nilai *R-square* sebesar 0,064, yang berarti *psychological resources* mampu menjelaskan 6,4% variasi *psychological wellbeing*, sedangkan sisanya 93,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

Tabel 5 Nilai *R-Square* dan *R-Square Adjusted*

<i>Variabel Endogen</i>	<i>R-square</i>
<i>Job Performance (JP)</i>	0.419
<i>Psychological wellbeing (PW)</i>	0.064

Sumber: data diolah penulis

(iii) Ukuran efek

Tabel 6 menyajikan hasil pengujian *effect size* (f^2) untuk menilai besarnya kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dalam model struktural. Hasil analisis menunjukkan bahwa jalur kesehatan mental terhadap kesejahteraan psikologis (KM → PWB) memiliki nilai f^2 sebesar 0,068, yang termasuk dalam kategori lemah.

Tabel 6. Nilai *Effect Size*

Jalur langsung	<i>Effect Size</i> (f^2)	Keterangan
PR→PWB	0.068	Lemah
PWB→JP	0.720	Kuat

Temuan ini mengindikasikan bahwa kesehatan mental memberikan kontribusi yang relatif kecil terhadap peningkatan kesejahteraan psikologis, sehingga perubahan kesejahteraan psikologis pekerja tidak hanya ditentukan oleh kesehatan mental individu, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor lain di luar model penelitian.

(iv) Relevansi prediktif

Tabel 7 menunjukkan bahwa seluruh konstruk endogen memiliki nilai Q^2 predict positif dan sangat tinggi, yaitu antara 0,966 dan 0,999. Untuk mengevaluasi relevansi prediktif menggunakan kekuatan prediktif model (*predictive power*), dilakukan analisis PLS-Predict dengan membandingkan nilai *Root Mean Square Error* (RMSE) antara model PLS-SEM dan *Linear Model* (LM) pada indikator variabel endogen. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai RMSE PLS yang lebih kecil dibandingkan dengan nilai RMSE LM.

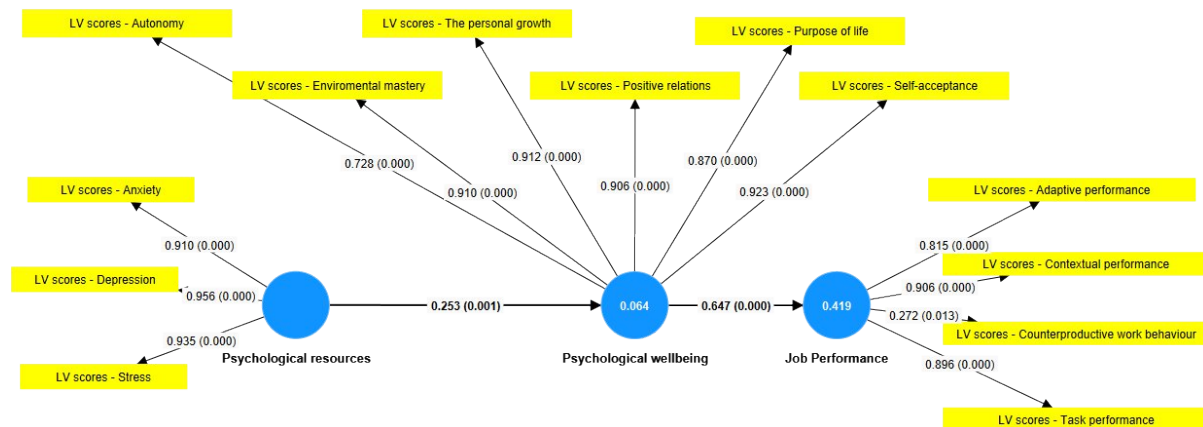
Tabel 7 Hasil Pengujian *Predictive Relevance*

Variabel	Q^2 predict	PLS- SEM_RMSE	LM- SEM_RMSE
<i>Task performance</i>	0.990	0.081	0.966
<i>Contextual performance</i>	0.991	0.079	0.968
<i>Adaptive performance</i>	0.990	0.08	0.969

Sumber: data diolah penulis

Berdasarkan kriteria Shmueli et al. (2019), karena seluruh indikator menghasilkan kesalahan prediksi (*prediction error*) yang lebih rendah pada model PLS dibandingkan dengan model LM, dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini memiliki kekuatan prediktif yang tinggi (*high*

predictive power). Hal ini menunjukkan bahwa model PLS-SEM memiliki relevansi prediktif yang sangat baik dalam memprediksi seluruh konstruk endogen. Dengan demikian, secara keseluruhan model struktural memiliki kemampuan prediksi yang sangat baik terhadap dimensi *psychological well-being* dan *job performance*.



Gambar 2. Hasil evaluasi model struktural tingkat variabel (*Inner Model Evaluation of 2nd Order Constructs*)

Output visual SEM-PLS untuk evaluasi model struktural disajikan pada Gambar 2. Secara keseluruhan, hasil evaluasi model struktural menunjukkan bahwa model telah memenuhi kriteria evaluasi PLS-SEM, yang ditunjukkan oleh terpenuhinya kriteria relevansi prediktif dan rendahnya kesalahan prediksi. Dengan demikian, model struktural dinilai memadai dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis serta interpretasi hubungan antarvariabel dalam penelitian ini.

4.2. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *psychological resources* terhadap *psychological wellbeing* dan dampaknya terhadap *job performance*, serta menguji peran *psychological wellbeing* sebagai variabel mediasi pada pekerja tambang batubara PT XYZ. Penelitian ini penting karena pekerjaan pertambangan memiliki tuntutan fisik dan psikologis yang tinggi, paparan risiko keselamatan, serta tekanan untuk mencapai target produksi yang dapat memengaruhi kondisi psikologis dan kinerja pekerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *psychological resources* berpengaruh positif terhadap *psychological wellbeing*. Artinya, pekerja yang mampu mengelola stres dan kecemasan, memiliki efikasi diri, optimisme, serta dukungan sosial yang memadai cenderung menunjukkan kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi. Temuan ini sejalan dengan Robertson et al. (2011) dan Layard (2005), yang menempatkan kondisi emosional, rasa aman, dan stabilitas psikologis sebagai fondasi kesejahteraan, serta dengan Pizzaro et al. (2021), Fu et al. (2022), dan Yi et al. (2022) dalam konteks pekerjaan berisiko tinggi. H2 juga didukung, yang menunjukkan bahwa pekerja dengan kesejahteraan psikologis lebih baik mampu bekerja secara tenang, mengambil keputusan teknis secara rasional, mematuhi SOP keselamatan, dan mempertahankan kinerja ketika menghadapi *unscheduled breakdown* maupun tekanan target produksi. Selanjutnya, dukungan terhadap H3 membuktikan bahwa *psychological wellbeing* menjadi mekanisme yang menerjemahkan *psychological resources* menjadi *job performance*. Dengan demikian, sumber daya psikologis tidak hanya memengaruhi kinerja secara personal, tetapi juga melalui peningkatan

penguasaan lingkungan, kemandirian, penerimaan diri, hubungan positif, pertumbuhan pribadi, dan tujuan hidup. Apabila pengaruhnya relatif lemah, hal tersebut dapat disebabkan oleh faktor organisasi, seperti kondisi kerja, kelelahan, dukungan manajemen, dan lingkungan keselamatan.

Dalam konteks pekerja tambang batubara, temuan ini dapat dipahami mengingat lingkungan kerja yang memiliki tuntutan fisik dan psikologis tinggi, paparan risiko keselamatan, serta tekanan untuk mencapai target produksi. Kondisi stres, kecemasan, dan depresi sebagai komponen kesehatan mental berperan sebagai faktor dasar yang memengaruhi keseimbangan psikologis pekerja. Ketika tingkat stres, anxiety, dan depresi dapat dikelola dengan lebih baik, pekerja cenderung menunjukkan tingkat kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi (Pizzaro et al., 2021). Namun demikian, hasil effect size yang lemah mengindikasikan bahwa perbaikan kesehatan mental saja belum cukup untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis secara optimal tanpa dukungan sistemik dari organisasi.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan temuan studi-studi terbaru pada pekerja tambang dan industri berisiko tinggi yang menunjukkan bahwa kesehatan mental memiliki hubungan yang signifikan dengan kesejahteraan psikologis, tetapi kekuatan pengaruhnya sering kali berada pada tingkat kecil hingga sedang. Penelitian pada penambang batubara di China dan pekerja industri serupa menunjukkan bahwa stres kerja, kecemasan, dan depresi merupakan prediktor penting kesejahteraan psikologis, namun pengaruhnya diperkuat atau dilemahkan oleh faktor lain seperti dukungan organisasi, kelelahan kerja, dan kondisi lingkungan kerja (Fu et al, 2022; Yi et al, 2022). Pada PT XYZ, mekanik dengan tingkat stres dan kecemasan yang terkelola dengan baik akan lebih mampu mempertahankan dimensi *environmental mastery* dan *autonomy*. Ketika menghadapi *unscheduled breakdown* alat berat di tengah tekanan target produksi, mekanik dengan kesehatan mental yang kuat tetap dapat bekerja dengan tenang, mematuhi SOP keselamatan, serta mengambil keputusan teknis secara rasional tanpa panik. Kondisi ini meningkatkan rasa kontrol terhadap lingkungan kerja dan memperkuat persepsi kemandirian, yang merupakan bagian penting dari kesejahteraan psikologis. Beberapa standar acuan KPI untuk mekanik PT XYZ seperti seberapa lama dapat menyelesaikan pekerjaan dikontrol tiap bulannya,

4.3. Kontribusi Teoritis dan Praktis

Kontribusi utama penelitian ini adalah mengembangkan pemahaman mengenai mekanisme psikologis yang menghubungkan sumber daya personal pekerja dengan pencapaian kinerja dalam lingkungan kerja yang berisiko tinggi. Selain itu, penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya bergantung pada kompetensi teknis dan sistem operasional, tetapi juga pada kemampuan organisasi dalam memperkuat sumber daya psikologis serta meningkatkan kesejahteraan pekerja. Temuan penelitian diharapkan menjadi dasar bagi praktisi perusahaan untuk merancang kebijakan kesehatan mental, dukungan sosial, pengembangan kompetensi, serta pengelolaan kerja secara lebih terintegrasi.

Penelitian ini memperkaya literatur perilaku organisasi dan kesehatan kerja dengan menjelaskan mekanisme yang menghubungkan *psychological resources*, *psychological wellbeing*, dan *job performance* dalam konteks industri pertambangan batubara yang memiliki tuntutan serta risiko kerja tinggi. Secara teoretis, hasil penelitian menegaskan bahwa *psychological resources* tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kondisi psikologis pekerja, tetapi juga menjadi sumber daya personal yang mendukung pencapaian kinerja melalui peningkatan *psychological wellbeing*. Peran mediasi tersebut menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis merupakan mekanisme penting yang menerjemahkan efikasi diri, optimisme, kemampuan mengelola tekanan, dan dukungan sosial menjadi perilaku kerja yang lebih efektif. Temuan ini sekaligus memperluas penerapan perspektif sumber daya psikologis dari lingkungan kerja umum ke konteks pekerja

tambang. Penelitian selanjutnya dapat menguji perbedaan kekuatan hubungan tersebut berdasarkan jenis pekerjaan, sistem kerja sif, masa kerja, dan tingkat paparan risiko. Model ini juga dapat dikembangkan dengan memasukkan dukungan organisasi, kepemimpinan, kelelahan kerja, iklim keselamatan, dan kondisi lingkungan kerja sebagai variabel moderator atau mediator tambahan.

Secara praktis, temuan penelitian menunjukkan bahwa PT XYZ perlu menempatkan penguatan *psychological resources* dan *psychological wellbeing* sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja dan keselamatan kerja, bukan sekadar program kesejahteraan tambahan. Manajemen dapat menyediakan pemeriksaan kesehatan psikologis berkala, layanan konseling yang mudah diakses, pelatihan pengelolaan stres, penguatan efikasi diri, serta sistem dukungan dari rekan kerja dan atasan. Program pengembangan seperti pelatihan teknis, pendampingan instruktur, penghargaan mekanik teladan, dan evaluasi kinerja sebaiknya tidak hanya mempertimbangkan pencapaian KPI, tetapi juga kesiapan mental, beban kerja, kepatuhan terhadap SOP, serta kemampuan menghadapi kondisi darurat seperti *unscheduled breakdown*. Supervisor juga perlu dilatih untuk mengenali tanda-tanda kelelahan dan tekanan psikologis serta membangun komunikasi kerja yang suportif. Bagi pembuat kebijakan, hasil ini menegaskan pentingnya mengintegrasikan kesehatan psikologis ke dalam kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja di sektor pertambangan. Dalam konteks yang lebih luas, investasi dalam kesejahteraan psikologis dapat membantu organisasi membangun tenaga kerja yang lebih tangguh, produktif, adaptif terhadap perubahan teknologi, dan konsisten menjaga keselamatan operasi.

5. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa *psychological resources* berpengaruh positif terhadap *psychological wellbeing* pekerja tambang batubara di PT XYZ. *Psychological wellbeing* berpengaruh positif terhadap *job performance*. Selain itu, *psychological wellbeing* terbukti memediasi pengaruh *psychological resources* terhadap *job performance*. Temuan tersebut menunjukkan bahwa efikasi diri, optimisme, kemampuan mengelola tekanan, dan dukungan sosial dapat meningkatkan kinerja melalui pembentukan kondisi psikologis yang lebih sehat. Dalam lingkungan pertambangan yang memiliki tuntutan dan risiko tinggi, pekerja dengan kesejahteraan psikologis yang baik cenderung lebih mampu mengambil keputusan secara rasional, mematuhi prosedur keselamatan, beradaptasi terhadap perubahan teknologi, dan mempertahankan kinerja di bawah tekanan. Oleh karena itu, PT XYZ perlu mengintegrasikan penguatan sumber daya psikologis, dukungan organisasi, pengelolaan beban kerja, dan layanan kesehatan mental ke dalam strategi peningkatan kinerja serta keselamatan kerja secara berkelanjutan.

6. Ucapan Terimakasih

Kami mengucapkan terima kasih kepada para responden yang bersedia terlibat dalam penelitian ini. Kemudian kami juga berterima kasih kepada para akademisi Universitas Airlangga Fakultas Kesehatan Masyarakat Program Magister Prodi Kesehatan dan Keselamatan Kerja yang telah memotivasi, mengarahkan, serta membimbing sehingga penelitian ini dapat diselesaikan.

Daftar Pustaka

Boudrias JS, Montani F, Vandenberghe C. How and When Does Kesejahteraan psikologis Contribute to Proactive Performance? The Role of Social Resources and Job Characteristics. *Int J Environ Res Public Health*. 2021;18(5):2492. Available at <https://doi.org/10.3390/ijerph18052492>.

- De Neve, J.-E., Ward, G., De Keulenaer, F., Van Landeghem, B., Kavetsos, G., & Norton, M. I. (2018). Employee well-being, productivity, and firm performance. *Harvard Business Review*.
- Dijk VF, Blonk R, Verbeek J, Boer A, & Nieuwenhuijsen K. The Depression Anxiety Stress Scales (DASS): detecting anxiety disorder and depression in employees absent from work because of mental health problems. *Occupational and Environmental Medicine*, 2003;60, i77-i82.
- Distina PP, Kumail MH. Pengembangan Dimensi Psychological Well-Being Untuk Pengurangan Risiko Gangguan Depresi. *Jurnal Dakwah dan Pengembangan Sosial Kemanusiaan*. 2019;10(1),39-59. <https://doi.org/10.32923/maw.v10i1.76839>
- Djamalus, H., Utomo, B., Djaja, I. M., & Nasri, S. M. Mental Fatigue and Its Associated Factors among Coal Mining Workers after One Year of the COVID-19 Pandemic in Indonesia. *Kesmas*. 2021;16(4), 228-233.<https://doi.org/10.21109/kesmas.v16i4.5154>
- Fu, A., Zhao, T., Gao, X., Li, X., Liu, X., & Liu, J. (2022). Association of psychological symptoms with job burnout and occupational stress among coal miners in Xinjiang, China: A cross-sectional study. *Frontiers in Public Health*, 10, 1049822. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.1049822>
- Harris D, McMurphy T, Caughran A, et al. Characterization of Mental Illness Among US Coal Miners. *JAMA Netw Open*. 2021;4(5). <https://doi.org/doi:10.1001/jamanetworkopen.2021.11110>
- Ifdil I, Syahputra Y, Fadli RP, Zola N, Putri YE, Amalianita B, Rangka IB, Suranta K, Zatrachadi, MF, Sugara GS, Situmorang DDB & Fitria L. The Depression Anxiety Stress Scales (DASS-21): An Indonesian validation measure of the depression, anxiety, and stress. *COUNS-EDU: The International Journal of Counseling and Education*.2020; 5(4), 205–215. <https://doi.org/10.23916/0020200536840>
- Kau, F.S., & Flotman, A-P. The subjective well-being experiences of mine employees in a South African mining organisation. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*.2025;51(0), a2235. <https://doi.org/10.4102/sajip.v51i0.2235>
- Layard, R. (2005). *Happiness: Lessons from a new science*. Penguin Press.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.
- Lemeshow S, Hosmer D.W, Klar J, Lwanga SK., (1997). Adequacy of Sample Size in health Studies; Edisi Terjemahan. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Lestari KS, Muhamad AF, Susanto A, Putro EK, Wilmot JC, Savira YM, Listiarini A. Zulfakar, D & Sunarno SDAM. Psychosocial Risk Factors on Mining Workers Processing Copper and Gold Minerals during Covid-19 Pandemic. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*. 2021;10(3), 309–315. <https://doi.org/10.20473/ijosh.v10i3.2021.309-315>
- Lovibond PF & Lovibond SH. The structure of negative emotional states: Comparison of the Depression Anxiety Stress Scales (DASS) with the Beck Depression and Anxiety Inventories. *Behaviour Research and Therapy*. 1995; 33(3), 335–343. [https://doi.org/10.1016/0005-7967\(94\)00075-U](https://doi.org/10.1016/0005-7967(94)00075-U)
- Lwanga, S.K., Lemeshow, S., (1991). Sample Size Determination in Health Studies. *A Practical Manual World Health Organization Geneva*.
- Onie S, Kirana AC, Alfian A, Mustika NP, Adesla V & Ibrahim R. Assessing the Predictive Validity and Reliability of the DASS-21, PHQ-9 and GAD-7 in an Indonesian Sample. *Predictive Validity And Reliability In An Indonesian Sample*. 2020.

- Pizarro MJ, Fuenzalida AF. Mental health in mine workers: a literature review. *Ind Health*. 2021 Nov 29;59(6):343-370. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2020-0178>.
- Robertson, I & Cooper, C. 2011. Well-Being Productivity and Happiness at Work. *Palgrave Macmillan*.
- Ryff CD. Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1989;57(6), 1069–1081.
- Siregar I, Hizkal M, Pradana RK, & Ichsan M. The Influence of Job Satisfaction on Work Motivation of Workers in Coal Mining Companies. *Journal of Applied Business Administration*. 2024;8(2), 340–352. <https://doi.org/10.30871/jaba.v8i2.8437>
- Yi X, Yang J, Gao X, Li F. (2022). The relationship between occupational stress, mental health and work ability of coal chemical workers in Xinjian. *Frontiers in Psychiatry* 13(1),1-12.

Lampiran 1. Kuesioner *Psychological Resources (PR)*

Petunjuk Pengisian

Kuesioner ini terdiri dari berbagai pernyataan yang mungkin sesuai dengan pengalaman Anda dalam menghadapi situasi hidup sehari-hari. Terdapat empat pilihan jawaban yang disediakan untuk setiap pernyataan yaitu:

TP : Tidak pernah J : Jarang S : Sering SS : Sangat sering

No	Pertanyaan	TP	J	S	SS
1	Saya merasa sulit untuk beristirahat.				
2	Saya merasa rongga mulut saya sering kering				
3	Saya sama sekali tidak dapat merasakan perasaan positif (contoh: merasa gembira, bangga, dsb).				
4	Saya mengalami kesulitan bernafas (misalnya: sering kali terengah-engah atau tidak dapat bernafas padahal tidak melakukan aktivitas fisik sebelumnya).				
5	Saya merasa sulit berinisiatif melakukan sesuatu.				
6	Saya cenderung menunjukkan reaksi berlebihan terhadap suatu situasi.				
7	Saya merasa gemetar (misalnya: pada tangan).				
8	Saya merasa energi saya terkuras karena terlalu cemas.				
9	Saya merasa khawatir dengan situasi dimana saya mungkin menjadi panik dan mempermalukan diri sendiri				
10	Saya merasa tidak ada lagi yang bisa diharapkan.				
11	Saya merasa gelisah.				
12	Saya merasa sulit untuk merasa tenang.				
13	Saya merasa sedih dan tertekan.				
14	Saya sulit untuk bersabar dalam menghadapi gangguan yang terjadi ketika sedang melakukan sesuatu				
15	Saya merasa saya hampir panik				
16	Saya tidak bisa merasa antusias terhadap hal apapun.				
17	Saya merasa diri saya tidak berharga.				
18	Perasaan saya mudah tergugah atau tersentuh.				
19	Saya menyadari kondisi jantung saya (seperti meningkatnya atau melemahnya detak jantung) meskipun saya tidak sedang beraktivitas fisik.				
20	Saya merasa takut tanpa alasan yang jelas.				
21	Saya merasa hidup ini tidak berarti.				
TOTAL					

Lampiran 2 Kuesioner *Psychological Wellbeing*

Petunjuk Pengisian

Kuesioner ini terdiri dari berbagai pernyataan yang mungkin sesuai dengan pengalaman Anda dalam menghadapi situasi hidup sehari-hari. Terdapat tujuh pilihan jawaban yang disediakan untuk setiap pernyataan yaitu:

1 = sangat setuju; 2 = agak setuju; 3 = sedikit setuju; 4 = tidak setuju maupun setuju (netral); 5 = sedikit tidak setuju; 6 = agak tidak setuju; 7 = sangat tidak setuju.

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5	6	7
1	Saya berani menyuarakan pendapat saya meskipun itu bertentangan dengan pendapat kebanyakan orang.							
2	Secara umum, saya merasa memiliki kendali penuh pada semua situasi yang saya alami di hidup saya.							
3	Saya tidak tertarik pada kegiatan-kegiatan yang akan memperluas wawasan saya.							
4	Kebanyakan orang menganggap saya penyayang dan penuh kasih.							
5	Saya menjalani hidup saya untuk hari ini dan tidak terlalu memikirkan bagaimana ke depannya.							
6	Ketika mengingat jalan hidup saya, saya merasa senang dengan keadaan yang saya alami sekarang.							
7	Keputusan saya biasanya tidak dipengaruhi oleh apa yang orang lain lakukan.							
8	Tuntutan hidup sehari-hari sering membuat saya tidak bersemangat.							
9	Saya merasa penting sekali bagi kita untuk mendapatkan pengalaman baru yang bisa menantang kita merenungkan tentang diri kita dan dunia sekeliling kita.							
10	Saya mengalami kesulitan dalam mempertahankan hubungan dekat.							
11	Saya merasa saya memiliki arah dan tujuan hidup.							
12	Secara umum, saya merasa percaya diri dan positif tentang diri saya.							
13	Saya cenderung merasa khawatir dengan apa yang orang pikirkan tentang saya.							
14	Saya tidak merasa cocok dengan orang dan masyarakat di sekitar saya.							
15	Kalau saya pikir-pikir, saya belum mengalami peningkatan pada diri saya selama beberapa tahun ke belakang.							
16	Saya sering merasa kesepian karena saya hanya memiliki sedikit teman dekat untuk berbagi.							
17	Kegiatan saya sehari-hari terasa sepele dan tidak penting.							
18	Saya merasa orang lain memperoleh kehidupan yang lebih dari saya.							
19	Saya cenderung terpengaruh oleh orang dengan pengaruh kuat.							
20	Saya cukup baik dalam mengatur beragam tugas dalam hidup saya.							

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5	6	7
21	Saya merasa saya mengalami peningkatan pada diri saya dari waktu ke waktu.							
22	Saya menikmati percakapan pribadi atau berkelompok dengan anggota keluarga dan teman saya.							
23	Saya merasa saya tidak paham dengan apa yang saya coba raih dalam hidup saya.							
24	Saya menyukai hampir semua aspek hidup saya.							
25	Saya percaya diri dengan pendapat saya, meskipun itu bertentangan dengan pendapat umum.							
26	Saya sering merasa terbebani dengan tugas-tugas saya.							
27	Saya tidak menyukai situasi baru yang mengharuskan saya merubah kebiasaan-kebiasaan lama saya.							
28	Orang-orang menganggap saya pemurah dan mau berbagi waktu dengan orang lain.							
29	Saya suka merencanakan masa depan dan berusaha untuk mewujudkannya.							
30	Dalam banyak hal, saya merasa kecewa dengan pencapaian hidup saya.							
31	Saya kesulitan dalam menyampaikan pendapat saya pada isu-isu yang kontroversial.							
32	Saya kesulitan dalam mengatur hidup saya dengan cara yang membuat saya puas.							
33	Bagi saya, kehidupan adalah proses belajar, berubah, dan berkembang secara terus menerus.							
34	Saya belum pernah mengalami hubungan yang hangat dan dekat dengan orang lain.							
35	Banyak orang tidak memiliki arah dalam hidup, tapi saya bukan salah satu dari mereka.							
36	Sikap saya terhadap diri saya tidak sepositif sikap kebanyakan orang terhadap diri mereka.							
37	Saya menilai diri saya berdasarkan apa yang saya anggap penting bagi saya, bukan berdasarkan apa yang orang lain anggap penting.							
38	Saya telah bisa menciptakan tempat tinggal dan gaya hidup yang saya sukai.							
39	Saya telah menyerah untuk memperbaiki dan merubah hidup saya beberapa waktu yang lalu.							
40	Saya tahu saya bisa mempercayai teman-teman saya, dan mereka tahu mereka bisa mempercayai saya.							
41	Kadang-kadang, saya merasa saya telah melakukan semua hal yang harus dilakukan dalam hidup ini.							
42	Ketika saya membandingkan diri saya dengan orang lain, saya merasa puas dengan diri saya							

Lampiran 3. Kuesioner *Individual Work Performance*

Petunjuk Pengisian

Kuesioner ini terdiri dari berbagai pernyataan yang mungkin sesuai dengan pengalaman Anda dalam menghadapi situasi hidup sehari-hari. Terdapat lima pilihan jawaban yang disediakan untuk setiap pernyataan yaitu:

Harap mengisi seluruh pertanyaan yang ada dalam kuesioner ini dan pastikan tidak ada yang terlewat.

No	Pertanyaan	Jarang	Kadang	Sering	Sangat Sering	Selalu
1	Saya mampu merencanakan pekerjaan sehingga dapat menyelesaikannya tepat waktu.					
2	Saya terus mengingat target kerja yang harus saya capai.					
3	Saya mampu menetapkan prioritas dalam pekerjaan.					
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya secara efisien.					
5	Saya mampu mengatur waktu kerja dengan baik.					
6	Saya berinisiatif memulai tugas baru setelah tugas sebelumnya selesai.					
7	Saya bersedia menjalankan tugas-tugas yang menantang yang ditawarkan kepada saya.					
8	Saya berusaha memperbarui pengetahuan terkait pekerjaan saya.					
9	Saya berusaha terus memperbarui keterampilan terkait pekerjaan saya.					
10	Saya menemukan solusi kreatif dalam menghadapi masalah baru.					
11	Saya mengambil tanggung jawab tambahan dalam bekerja.					
12	Saya terus mencari tantangan baru dalam pekerjaan saya.					
13	Saya berpartisipasi aktif dalam rapat atau pertemuan.					
14	Saya mengeluhkan persoalan-persoalan kecil dalam pekerjaan saya.					
15	Saya cenderung membesar-besarkan masalah di tempat kerja saya.					
16	Saya cenderung melihat sisi negatif daripada sisi positif di tempat kerja saya.					
17	Saya membicarakan hal-hal negatif dalam pekerjaan saya					

	dengan rekan-rekan kerja.					
18	Saya membicarakan hal-hal negatif dalam pekerjaan dengan orang-orang di luar tempat kerja saya.					
19	Saya tidak ragu untuk menantang ide-ide yang sudah ada dan mengusulkan solusi yang inovatif.					
20	Di dalam departemen saya, orang-orang mengandalkan saya untuk menyarankan solusi yang baru.					
21	Saya menggunakan berbagai sumber atau jenis informasi untuk menciptakan solusi yang inovatif.					
22	Saya mengembangkan alat dan metode baru untuk menyelesaikan masalah-masalah baru.					
23	Saya mampu mencapai fokus total pada situasi yang membutuhkan saya bertindak dengan cepat.					
24	Saya memutuskan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan masalah dengan cepat.					
25	Saya dengan cepat menganalisis kemungkinan-kemungkinan solusi dan konsekuensinya untuk menentukan pilihan yang paling sesuai.					
26	Saya dapat dengan mudah mengatur ulang pekerjaan saya untuk beradaptasi dengan keadaan baru.					
27	Mengembangkan relasi yang baik dengan semua rekan kerja merupakan faktor penting dalam efektivitas kerja saya.					
28	Saya mencoba memahami sudut pandang rekan-rekan kerja saya untuk meningkatkan interaksi saya dengan mereka.					
29	Saya mencoba memahami sudut pandang rekan-rekan kerja saya untuk meningkatkan interaksi saya dengan mereka.					
30	Saya bersedia menyesuaikan perilaku saya kapan pun diperlukan agar dapat bekerja dengan baik bersama orang lain.					
31	Saya menjalani pelatihan secara teratur, baik di tempat kerja maupun di luar, untuk menjaga					

	kompetensi saya tetap terkini.					
32	Saya selalu mencari inovasi terbaru dalam pekerjaan untuk meningkatkan cara saya bekerja.					
33	Saya mencari setiap peluang yang memungkinkan saya untuk meningkatkan kinerja saya (misalnya melalui pelatihan, proyek kelompok, pertukaran dengan rekan kerja, dan lain-lain).					
34	Saya bersiap menghadapi perubahan dengan berpartisipasi dalam setiap proyek atau tugas yang memungkinkan untuk saya kerjakan.					
35	Saya tetap tenang dalam situasi ketika saya diharuskan untuk membuat banyak keputusan.					
36	Saya mencari solusi dengan berdiskusi secara tenang bersama rekan kerja.					
37	Karena pengendalian diri saya, rekan-rekan kerja saya secara rutin meminta saran saya ketika berada dalam situasi sulit.					