

Analisis Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan *Work Life Balance* terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja melalui *Psychological Capital* (Studi pada Karyawan Level Supervisor Kontraktor Pertambangan di Kalimantan)

Imam Fikri Hadiyanto^{1*}, Oetami Prasadjaningsih²

^{1,2}Program Studi Magister Manajemen, Perbanas Institute, Jakarta, Indonesia
Email: ¹⁾ hadiyantoimamfikri@gmail.com, ²⁾ carioetami@gmail.com

Received : 10 February - 2025

Accepted : 17 March - 2025

Published online : 19 March - 2025

Abstract

This study examines the influence of Workload, Job Stress, and Work-Life Balance on Workplace Happiness through Psychological Capital in mining contractor supervisors in Kalimantan. Using a quantitative approach and survey method, data were collected from 132 employees through saturated sampling and analyzed using Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS). The results showed that Job Stress has a positive and significant effect on Psychological Capital, while Workload and Work-Life Balance are not significant. Job Stress also has a significant negative impact on Happiness at Work, while Workload and Work-Life Balance have no significant effect. Psychological Capital has a positive and significant influence on Happiness at Work. In the mediation analysis, only Work Stress has a significant effect on Happiness at Work through Psychological Capital. These findings highlight the importance of managing Job Stress, developing Psychological Capital, and innovative strategies to improve Work-Life Balance in the mining industry. The practical implications include more proactive stress management policies as well as a holistic approach in improving employee well-being.

Keywords: Workload, Job Stress, Work-Life Balance, Psychological Capital, Workplace Happiness, Mining Industry.

Abstrak

Penelitian ini mengkaji pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Work-Life Balance terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja melalui *Psychological Capital* pada supervisor kontraktor pertambangan di Kalimantan. Dengan pendekatan kuantitatif dan metode survei, data dikumpulkan dari 132 karyawan melalui sampling jenuh dan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Psychological Capital*, sementara Beban Kerja dan *Work-Life Balance* tidak signifikan. Stres Kerja juga berdampak negatif signifikan terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja, sedangkan Beban Kerja dan *Work-Life Balance* tidak berpengaruh signifikan. *Psychological Capital* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja. Dalam analisis mediasi, hanya Stres Kerja yang berpengaruh signifikan terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja melalui *Psychological Capital*. Temuan ini menyoroti pentingnya pengelolaan Stres Kerja, pengembangan *Psychological Capital*, dan strategi inovatif untuk meningkatkan Work-Life Balance dalam industri pertambangan. Implikasi praktisnya meliputi kebijakan manajemen stres yang lebih proaktif serta pendekatan holistik dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Kata Kunci: Beban Kerja, Stres Kerja, *Work Life Balance*, *Psychological Capital*, Kebahagiaan di Tempat Kerja, Industri Pertambangan.



1. Pendahuluan

Karyawan level supervisor di perusahaan kontraktor pertambangan di Kalimantan menghadapi berbagai tantangan yang signifikan dalam menjalankan peran mereka. Mereka memiliki tanggung jawab ganda sebagai pengawas staf operasional serta penanggung jawab keselamatan dan kesejahteraan tim mereka. Jam kerja yang panjang dengan briefing yang dimulai lebih awal dari jadwal resmi membuat tuntutan pekerjaan menjadi sangat berat. Ketidaksesuaian antara jam kerja resmi dan praktik aktual ini tidak hanya menambah jam kerja, tetapi juga mengganggu waktu istirahat dan perencanaan waktu pribadi mereka. Selain itu, berbagai pembatasan seperti penggunaan transportasi umum dan pembelian makanan di luar lingkungan perusahaan semakin membatasi fleksibilitas dan kualitas hidup para supervisor. Hal ini mengindikasikan bahwa Kebahagiaan di Tempat Kerja pada level supervisor di sektor pertambangan masih menjadi permasalahan yang perlu mendapat perhatian lebih lanjut.

Aspek penting yang memberikan pengaruh terhadap kinerja dan produktivitas karyawan adalah Kebahagiaan di Tempat Kerja. Dalam penelitian (Syarifi et al., 2019), Vandenberhge mengungkapkan bahwa kebahagiaan individu dapat ditingkatkan melalui salah satu aspek yaitu pekerjaan. Seseorang akan mampu mengoptimalkan kinerjanya ketika mereka memandang pekerjaan sebagai komponen yang sangat bermakna dan telah berhasil menciptakan relasi positif dengan kolega di lingkungan kerja (Priyo W. et al., 2024). Kebahagiaan di Tempat Kerja diukur melalui beberapa indikator penting seperti kepuasan kerja, afek disposisional, komitmen afektif terhadap organisasi, keterlibatan kerja, *mood* tipikal di tempat kerja, keterlibatan, pertumbuhan, semangat, berkembang dan kesejahteraan afektif di tempat kerja (Fisher, 2010). SDM yang kompeten merupakan faktor kunci dalam mendorong kemajuan perusahaan, karena mereka merupakan aset penting dan penggerak utama dalam setiap aktivitas perusahaan. Untuk meningkatkan SDM, perusahaan harus memperhatikan kebahagiaan karyawan di tempat kerja (Sondakh et al., 2023).

Perkembangan perusahaan sangat bergantung pada kualitas SDM yang dimiliki, mengingat posisinya sebagai aset vital dan motor penggerak dalam seluruh kegiatan operasional perusahaan. Berbagai permasalahan yang dihadapi perusahaan dapat diatasi melalui peningkatan kualitas SDM, sehingga pengembangan kualitas ini menjadi kebutuhan yang tidak dapat diabaikan. Perusahaan perlu memberikan perhatian khusus pada aspek kebahagiaan karyawan saat berada di lingkungan kerja sebagai strategi untuk mengembangkan kualitas SDM (Sondakh et al., 2023). Kebahagiaan di Tempat Kerja telah diakui secara global sebagai elemen esensial dalam upaya peningkatan produktivitas. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa karyawan yang bahagia biasanya lebih produktif, sementara mereka yang tidak bahagia mungkin tidak memberikan perhatian penuh pada aktivitas di tempat kerja (Kawalya et al., 2019). Hidup yang seimbang, kinerja, dan produktivitas memiliki kebahagiaan sebagai komponen esensial, khususnya bila ditinjau dari perspektif karyawan yang menggunakan mayoritas waktunya dalam lingkungan kerja (Erkuş & Fındıklı, 2021). Penelitian sebelumnya telah mengungkap bahwa Kebahagiaan di Tempat Kerja mendapat pengaruh dari beberapa faktor, termasuk Beban Kerja, Stres Kerja, dan *Work Life Balance* dengan *Psychological Capital* yang berperan sebagai elemen mediasi dalam hubungan tersebut.

Beban Kerja adalah kumpulan interaksi yang dirasakan oleh karyawan dalam periode tertentu (Sari & Prasadjaningsih, 2023). Sejumlah dampak negatif seperti kelelahan, kebosanan, serta berkurangnya tingkat kehati-hatian dan kesadaran dalam pelaksanaan tugas dapat muncul akibat Beban Kerja mental yang tidak didesain secara optimal. Beban Kerja yang tinggi, sebagai salah satu bentuk tuntutan pekerjaan, berkorelasi negatif dengan

keterlibatan kerja, yang merupakan indikator penting Kebahagiaan di Tempat Kerja. Karyawan yang menghadapi Beban Kerja berlebihan tanpa sumber daya memadai cenderung mengalami kelelahan dan stres, yang dapat mengurangi energi dan dedikasi mereka terhadap pekerjaan (Bakker et al., 2014). Proses kelelahan emosional dan fisik yang dikenal dengan istilah *burnout* dapat dipicu ketika para karyawan secara terus-menerus menghadapi tuntutan pekerjaan yang melampaui kapasitas mereka (Maslach et al., 2001). Kesenjangan penelitian masih ditemukan pada studi-studi terdahulu mengenai bagaimana Beban Kerja memengaruhi Kebahagiaan di Tempat Kerja. Hasil yang bervariasi telah ditunjukkan oleh beberapa penelitian. Kebahagiaan di Tempat Kerja mendapat pengaruh negatif dari Beban Kerja menurut temuan Sondakh et al. (2023) dan Supriyatin et al. (2021), dimana tingkat kebahagiaan karyawan mengalami penurunan seiring dengan meningkatnya Beban Kerja. Kontradiksi muncul dari penelitian Sari & Prasadjaningsih (2023) yang memperlihatkan bahwa alih-alih berdampak negatif, Beban Kerja justru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja.

Interaksi antara individu dengan lingkungan kerjanya dapat menimbulkan suatu kondisi yang disebut sebagai Stres Kerja, yang dicirikan oleh adanya respon adaptif dan perubahan psikologis maupun fisiologis (Romy & Ardansyah, 2022). Tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan dan sumber daya yang dimiliki seseorang mengakibatkan tekanan berlebih secara fisik, mental, atau emosional, sehingga memunculkan kondisi tersebut (Zainal & Ashar, 2023). Dampak Stres Kerja terhadap kesejahteraan psikologis karyawan menciptakan hubungan yang sangat kuat dengan Kebahagiaan di Tempat Kerja. Stres Kerja yang berkelanjutan dapat mengakibatkan penurunan *Psychological Capital* karyawan, yang mencakup harapan, efikasi diri, ketahanan, dan optimisme dalam menghadapi tantangan pekerjaan (Edwards & Bach, 2012). Menurut Bandura & Walters (1977), ketika karyawan mengalami Stres Kerja yang tinggi, kemampuan mereka untuk mencapai *Work Life Balance* menjadi terganggu, yang pada akhirnya menurunkan tingkat Kebahagiaan di Tempat Kerja. Hasil beragam mengenai hubungan antara Stres Kerja dengan kebahagiaan dan modal psikologis telah ditunjukkan oleh penelitian-penelitian sebelumnya, dimana Kim & Kweon (2020) mengungkapkan temuan bahwa modal psikologis menerima pengaruh positif dan signifikan dari Stres Kerja. Mayoritas studi lainnya justru mendemonstrasikan dampak negatif, menciptakan kontradiksi dengan temuan tersebut, sebagaimana diidentifikasi secara konsisten oleh Akgunduz et al. (2023); Naseem (2018); Rajput & Pathak (2023); Tarakci et al. (2023) bahwa tingkat kebahagiaan karyawan di tempat kerja akan semakin menurun seiring dengan meningkatnya tingkat Stres Kerja.

Work Life Balance mencerminkan sebuah usaha individu dalam mewujudkan keseimbangan optimal antara tanggung jawab profesional dengan aspek-aspek kehidupan pribadinya. Terdapat empat dimensi keseimbangan kehidupan kerja, yaitu gangguan kerja terhadap kehidupan pribadi, gangguan kehidupan pribadi terhadap kerja, peningkatan kehidupan pribadi terhadap kerja, dan peningkatan kerja terhadap kehidupan pribadi (Sari & Prasadjaningsih, 2023). Kepuasan kerja dan kesejahteraan yang lebih tinggi dalam berbagai konteks budaya memiliki keterkaitan yang konsisten dengan *Work Life Balance*. Individu yang berhasil menyeimbangkan antara tanggung jawab profesional dan kehidupan personal mereka menunjukkan kecenderungan untuk memperoleh kepuasan kerja yang lebih besar, tingkat kepuasan hidup yang lebih tinggi, serta kondisi kesehatan mental yang lebih optimal, demikian menurut hasil penelitian (Haar et al., 2014). Peran signifikan dalam peningkatan kepuasan kerja dan pengurangan stres dimiliki oleh *Work Life Balance* yang optimal, yang selanjutnya memberikan kontribusi terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja. Telaah literatur dari berbagai penelitian sebelumnya mengungkapkan adanya celah yang signifikan dan

menarik untuk dieksplorasi lebih dalam terkait relasi antara *Work Life Balance* dan Kebahagiaan di Tempat Kerja. Mayoritas studi empiris telah mengkonfirmasi keberadaan hubungan yang positif dan bermakna antara kedua konstruk tersebut, sebagaimana dibuktikan oleh temuan-temuan Dhingra & Dhingra (2021); Jannah & Suryani (2020); Martínez & Chunga-Liu (2023); Otken & Erben (2013). Namun, kontradiksi muncul dari penelitian yang dilakukan Sondakh et al. (2023) yang justru menemukan bahwa tidak ditemukan hubungan yang signifikan antara *Work-Life Balance* dan Kebahagiaan di Tempat Kerja.

Psychological Capital adalah modal psikologis yang terdiri dari harapan (*hope*), efikasi diri (*self-efficacy*), ketahanan (*resilience*), dan optimisme. Keempat elemen ini memiliki karakteristik unik yang mendukung validitas diskriminan, yang berarti mereka masing-masing mengukur dimensi psikologis yang berbeda dan tidak saling tumpang tindih secara signifikan (Luthans & Youssef-Morgan, 2017). *Psychological Capital* yang mencakup elemen-elemen seperti harapan, efikasi diri, resiliensi, dan optimisme, memiliki korelasi positif yang signifikan dengan dua aspek penting kesejahteraan yaitu kesejahteraan hedonis dan eudaimonis. Kesejahteraan hedonis mengacu pada pengalaman kesenangan dan kepuasan langsung, sementara kesejahteraan eudaimonis berkaitan dengan realisasi potensi diri dan pertumbuhan personal. Hasil penelitian mengkonfirmasi bahwa para karyawan yang memiliki *Psychological Capital* lebih tinggi akan menunjukkan kecenderungan untuk tidak sekedar mengalami tingkat kesenangan dan kepuasan yang lebih intens dalam aktivitas profesional mereka (aspek hedonis), namun mereka juga merasakan pengalaman pemenuhan diri dan pertumbuhan personal yang lebih komprehensif (dimensi eudaimonis) (Culbertson et al., 2010). *Psychological Capital* dipilih sebagai variabel mediasi dalam penelitian ini untuk lebih memahami mekanisme hubungan antara Beban Kerja, Stres Kerja, *Work Life Balance*, dan Kebahagiaan di Tempat Kerja, terutama dalam konteks industri pertambangan yang memiliki karakteristik unik dan tantangan tersendiri.

Berdasarkan perbandingan antara kondisi di lapangan dan hasil penelitian terdahulu, terdapat kesenjangan yang signifikan. Survei pada supervisor di industri pertambangan mengungkapkan tingkat Kebahagiaan di Tempat Kerja yang sangat rendah. Penelitian ini menghasilkan temuan yang bertolak belakang dengan studi terdahulu yang menunjukkan hubungan positif antara *Psychological Capital* dan *Work-Life Balance* dengan Kebahagiaan di Tempat Kerja. Fakta di lapangan menunjukkan bahwa mayoritas supervisor mengalami ketidakpuasan kerja, suasana hati negatif, kurangnya keterikatan emosional dengan organisasi, dan rendahnya keterlibatan aktif dalam pekerjaan. Sebagian besar melaporkan kurangnya pertumbuhan karir dan terhambatnya perkembangan pribadi serta profesional. Kondisi ini berbeda dengan hasil penelitian terdahulu yang umumnya tidak spesifik membahas industri pertambangan atau posisi supervisor. Selain itu, terdapat inkonsistensi dalam penelitian sebelumnya mengenai pengaruh Beban Kerja terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja, dengan beberapa studi menunjukkan pengaruh negatif sementara yang lain menemukan pengaruh positif.

Penelitian ini, yang didasarkan pada identifikasi permasalahan yang telah diuraikan, bertujuan mengkaji dampak dari Beban Kerja, Stres Kerja, dan *Work Life Balance* terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja dengan *Psychological Capital* sebagai mediator pada supervisor yang bekerja di perusahaan kontraktor pertambangan di wilayah Kalimantan. Peneliti juga mengevaluasi fungsi mediasi dari *Psychological Capital* dalam relasi antara variabel-variabel independen dengan Kebahagiaan di Tempat Kerja. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi Kebahagiaan di Tempat Kerja pada karyawan level supervisor, perusahaan dapat mengembangkan strategi yang efektif untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan,

mengurangi tingkat stres, dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

2. Tinjauan Pustaka

2.1. Teori *Social Learning*

Teori yang dikemukakan oleh Albert Bandura menguraikan bahwa mayoritas perilaku yang ditampilkan oleh individu merupakan hasil pembelajaran, baik yang diperoleh secara sengaja maupun tidak sengaja, melalui pengaruh dari contoh-contoh yang diamati. Sebagaimana Bandura (1977) menjelaskan, sebagian besar perilaku yang ditunjukkan oleh manusia dipelajari, baik dengan kesengajaan atau tanpa sengaja, melalui pengaruh teladan yang mereka observasi dalam lingkungan sosial mereka. Kapasitas kognitif manusia menentukan bagaimana pengalaman mempengaruhi tindakan, dengan penguatan berfungsi sebagai pemberi informasi dan insentif. Menurut Bandura (1977), mayoritas perilaku dipelajari baik sengaja maupun tidak sengaja, dan hampir semua fenomena pembelajaran dapat terjadi secara vikarius melalui pengamatan perilaku orang lain.

2.2. Teori *Soft and Hard Models of Human Resource Management*

Pendekatan ganda dalam manajemen sumber daya manusia tergambar melalui model HRM. Menurut penjelasan Stephen Bach & Edwards (2013:5), pendekatan *Hard HRM* menempatkan para pekerja sebagai aset yang membutuhkan pengawasan, dimana pendekatan keras tersebut berlandaskan pada pandangan ideologis bahwa tenaga kerja merupakan sumber daya yang harus dibentuk dan diawasi serta memerlukan beragam strategi pengawasan dalam penerapannya. Sementara itu, pendekatan *Soft HRM* memberikan penekanan pada aspek dorongan dan keikutsertaan pekerja, dengan landasan filosofis yang berbeda pada pendekatan Lunak tersebut, pendekatan Lunak dapat dipahami sebagai pendekatan yang mengedepankan filosofi (dan wacana) bahwa dorongan dan keikutsertaan pekerja menjadi perhatian utama dan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia.

2.3. Kebahagiaan di Tempat Kerja

Kebahagiaan di lingkungan profesional diartikulasikan oleh Pryce-Jones (2011) sebagai pola pikir yang membuka peluang bagi seseorang untuk memaksimalkan kinerja dan mencapai potensi penuh mereka. Hal ini dapat diwujudkan dengan menjaga kesadaran akan fluktuasi pengalaman positif dan negatif ketika bekerja sendiri maupun berkolaborasi dengan rekan kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhinya mencakup kepuasan kerja, kepemimpinan, kinerja, budaya organisasi, dan karakteristik individual. Penelitian Januwarsono dalam Setyawan & Tobing (2022) dan Carr dalam Wulandari & Widyastuti (2014) menunjukkan bahwa aspek seperti kepribadian, dukungan sosial, dan kerjasama turut memengaruhi kebahagiaan di tempat kerja.

2.4. Beban Kerja

Suradi (2023) menjelaskan beban kerja sebagai kapasitas individu menyelesaikan tugas yang tercermin dalam jumlah pekerjaan, batas waktu, dan persepsi subjektif. Gowron dalam Utami et al. (2022) mendeskripsikannya sebagai serangkaian tugas dan kegiatan yang harus dilakukan. Beban kerja berlebihan dapat menyebabkan kelelahan, stres, dan mengganggu keseimbangan kerja-pribadi. Faktor-faktor yang memengaruhinya meliputi ketersediaan sumber daya, keterampilan individu, dan reaksi emosional.

2.5. Stres Kerja

Kata stres, seperti dijelaskan oleh Cartwright & Cooper (1997), memiliki akar etimologis dari bahasa Latin *stringere* yang bermakna menarik dengan kencang, dan pada abad ke-17 istilah ini digunakan untuk menggambarkan kesulitan atau penderitaan seseorang. Zainal & Ashar (2023) lebih lanjut memaparkan bahwa stres kerja merupakan kondisi tekanan yang berlebihan yang dapat mengakibatkan efek negatif pada kondisi kesejahteraan para pekerja, merusak relasi antar individu, serta menurunkan standar kualitas pekerjaan. Faktor-faktor penyebabnya termasuk beban kerja berlebih, kurangnya dukungan, dan ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemampuan.

2.6. Work Life Balance

Sirgy & Lee (2023) mendefinisikan *Work Life Balance* sebagai “kepuasan dan fungsi yang efektif di tempat kerja dan di rumah dengan konflik peran yang minimal.” Pryce-Jones (2011) menekankan bahwa keseimbangan yang baik dapat meningkatkan kepuasan, pemenuhan, dan kesejahteraan. Menurut Jufrizen (2024), faktor-faktor yang memengaruhi meliputi beban kerja, jam kerja, dukungan manajemen, usia, status perkawinan, dan peran individual.

2.7. Psychological Capital

Psychological Capital, menurut Luthans et al. (2015) adalah keadaan psikologis positif individu yang ditandai dengan karakteristik utama, seperti efikasi atau kepercayaan diri dalam mengerahkan upaya yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang menantang dengan baik; membangun pola pikir positif atau optimisme mengenai pencapaian saat ini dan yang akan datang; gigih dalam mengejar tujuan dan, jika diperlukan, melakukan reorientasi jalur menuju tujuan yang disebut harapan untuk mencapai keberhasilan; serta kemampuan untuk menghadapi tantangan, bangkit dari kesulitan, dan mencapai kondisi yang lebih baik, dikenal sebagai resiliensi dalam upaya meraih kesuksesan. Para karyawan yang memiliki *Psychological Capital* yang kuat akan menunjukkan kemampuan lebih baik dalam menghadapi tantangan pekerjaan, mampu melihat situasi dari sudut pandang yang lebih positif, dan *Psychological Capital* ini berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan yang terjadi antara Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kebahagiaan di Tempat Kerja.

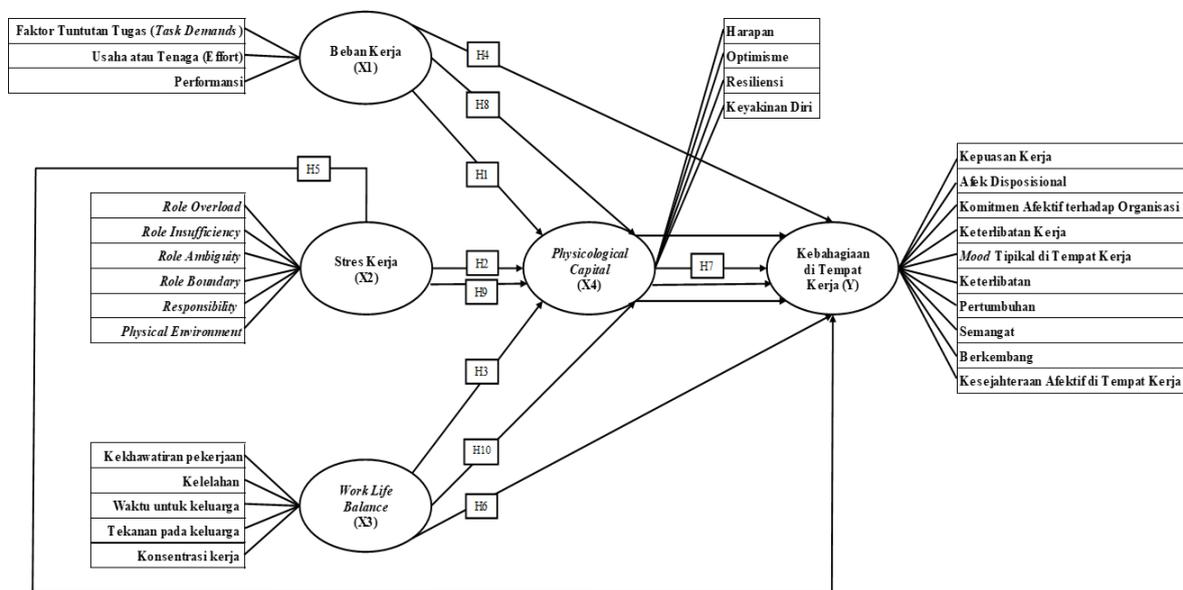
2.8. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, terdapat beberapa variabel yang berpengaruh signifikan terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja, seperti *Psychological Capital* yang menunjukkan hubungan positif dan signifikan (Erkuş & Fındıklı, 2021; Junjuna, 2023; Kawalya et al., 2019; Sahu & Bajaj, 2024; Yunita, 2020), *work-life balance* yang juga memiliki pengaruh positif (Barkhwa & Yudhatama, 2023; Dhingra & Dhingra, 2021; Elnanto & Suharti, 2021; Jannah & Suryani, 2020; Martínez & Chunga-Liu, 2023; Otken & Erben, 2013; Sari & Prasadjaningsih, 2023), Beban Kerja yang berpengaruh signifikan (Sondakh et al., 2023; Supriyatin et al., 2021), dan Stres Kerja yang memiliki pengaruh negatif (Akgunduz et al., 2023; Rajput & Pathak, 2023; Değirmenci Tarakci, 2023; Naseem, 2018). Selain itu, beberapa penelitian menunjukkan hubungan antar variabel seperti Stres Kerja yang berpengaruh signifikan terhadap modal psikologis (Asheghi et al., 2020; Kim & Kweon, 2020; Xie et al., 2021) dan *work-life balance* yang berpengaruh signifikan terhadap *Psychological Capital* (Maya et al., 2022).

3. Metode Penelitian

3.1. Desain Penelitian

Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan metode survei, dimana peneliti mengumpulkan data melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden. Penelitian bertujuan menganalisis pengaruh Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan *Work Life Balance* (X3) terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja (Y) dengan *Psychological Capital* (X4) sebagai variabel intervening. Populasi penelitian meliputi 132 Supervisor Kontraktor Pertambangan di Kalimantan yang diambil menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis data dilakukan dengan *Structural Equation Modeling* (SEM) pendekatan *Partial Least Squares* (PLS) menggunakan *software* SmartPLS untuk menguji hipotesis. Setiap variabel diukur menggunakan skala *Likert* 1-5. Desain penelitian menggambarkan seluruh proses penelitian kuantitatif yang mengintegrasikan variabel-variabel dalam model struktural untuk dianalisis menggunakan teknik SEM-PLS.



Gambar 1. Desain Penelitian
Sumber: Diolah Peneliti, 2025

3.2. Variabel dan Definisi Operasional

Tabel 1. Variabel dan Definisi Operasional

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1.	Kebahagiaan di Tempat Kerja (Y)	Kondisi psikologis positif yang dirasakan karyawan saat bekerja, mencakup perasaan puas, emosi positif, keterikatan pada organisasi, dan kesejahteraan emosional yang mendukung pencapaian kinerja optimal.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Kepuasan Kerja 2) Afek Disposisional 3) Komitmen Afektif terhadap Organisasi 4) Keterlibatan Kerja 5) Mood Tipikal di Tempat Kerja 6) Keterlibatan 7) Pertumbuhan 8) Semangat 9) Berkembang 10) Kesejahteraan Afektif di Tempat Kerja Sumber: Fisher (2010)
2.	Beban Kerja (X1)	Jumlah tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam batas waktu tertentu, berkaitan dengan intensitas	<ol style="list-style-type: none"> 1) Faktor Tuntutan Tugas (<i>Task Demands</i>) 2) Usaha atau Tenaga (<i>Effort</i>) 3) Performansi

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
		pekerjaan serta energi yang diperlukan dan berdampak pada hasil kerja.	Sumber: Hart & Staveland dalam Astuti (2022)
3.	Stres Kerja (X2)	Ketegangan yang dialami karyawan akibat interaksi dengan lingkungan kerja, terjadi saat tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan sehingga menimbulkan tekanan yang mengganggu kesehatan dan kinerja.	1) <i>Role Overload</i> 2) <i>Role Insufficiency</i> 3) <i>Role Ambiguity</i> 4) <i>Role Boundary</i> 5) <i>Responsibility</i> 6) <i>Physical Environment</i> Sumber: <i>Occupational Stress Inventory Revised Edition™</i> (OSI-RTM) dalam Septiani & Siregar (2022)
4.	<i>Work Life Balance</i> (X3)	Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, berkaitan dengan kemampuan individu mengelola waktu dan energi di antara dua domain kehidupan tanpa saling mengganggu.	1) Kekhawatiran pekerjaan 2) Kelelahan 3) Waktu untuk keluarga 4) Tekanan pada keluarga 5) Konsentrasi kerja Sumber: Pichler (2009) berdasarkan <i>European Social Survey</i>
5.	<i>Psychological Capital</i> (X4)	Keadaan psikologis positif yang dimiliki individu dalam konteks pekerjaan, mencerminkan kekuatan mental dan karakter positif yang mendukung kinerja dan kesejahteraan karyawan.	1) Harapan 2) Optimisme 3) Resiliensi 4) Keyakinan Diri Sumber: Luthans and Youssef (2007)

Sumber: Data Sekunder, 2025

3.3. Populasi dan Sampel

Sebanyak 132 Karyawan Level Supervisor Kontraktor Pertambangan yang berlokasi di Kalimantan membentuk populasi dalam penelitian ini. Teknik *non probability sampling* dengan pendekatan sampling jenuh dipilih oleh peneliti, sehingga seluruh elemen dalam populasi dimanfaatkan sebagai subjek sampel untuk studi ini. Menurut Tarjo (2021), populasi adalah keseluruhan objek yang ditetapkan peneliti sebagai dasar pemilihan sampel, sementara sampel merupakan bagian yang merepresentasikan populasi secara keseluruhan (Riyanto & Hatmawan, 2020). Peneliti menggunakan metode sampling jenuh guna mengakomodasi populasi yang kecil serta mengurangi tingkat kesalahan, sebagaimana dijelaskan oleh Ahyar et al. (2020). Dengan menggunakan teknik ini, semua 132 level supervisor dilibatkan sebagai responden penelitian, memastikan representasi populasi secara menyeluruh dalam pengumpulan data dan analisis.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Pengambilan data dalam studi ini dilakukan melalui distribusi kuesioner, yang merupakan alat berisi pertanyaan tertulis untuk dijawab responden. Menurut Ahyar (2020), metode ini sesuai untuk penelitian kuantitatif karena menggunakan instrumen terstruktur yang memudahkan ringkasan dan perbandingan data. Kuesioner disusun berdasarkan indikator dari setiap variabel penelitian, kemudian dibuat dalam bentuk *Google Form* dan disebarluaskan melalui email dan *WhatsApp* kepada 132 karyawan level Supervisor Kontraktor Pertambangan di Kalimantan. Pengukuran jawaban kuesioner menggunakan skala *Likert* dengan lima tingkatan nilai yaitu:

Tabel 2. Skala Likert

Nilai	Deskripsi
1	Sangat Tidak Setuju (STS)
2	Tidak Setuju (TS)
3	Netral (N)
4	Setuju (S)
5	Sangat Setuju (SS)

Sumber: Ahyar (2020)

Skala ini memiliki kegunaan dalam pengukuran sikap, pendapat, dan persepsi mengenai fenomena sosial yang menjadi titik fokus dalam penelitian, sebagaimana dijelaskan oleh Amruddin et al. (2022). Peneliti dapat memperoleh identifikasi yang jelas terhadap variabel yang sedang diukur dan mendapatkan pemahaman komprehensif tentang harapan-harapan yang dimiliki oleh para responden terkait dengan penelitian melalui implementasi pendekatan ini.

3.5. Teknik Analisis Data

Analisis deskriptif dalam penelitian ini dilakukan untuk memberikan gambaran subjek penelitian berdasarkan data variabel (Amruddin et al., 2022). Proses ini mencakup analisis profil 132 level Supervisor Kontraktor Pertambangan di Kalimantan dan perhitungan statistik dasar (mean, median, nilai minimum-maksimum, dan standar deviasi) untuk kelima variabel penelitian. Menurut Supriyatin et al. (2022), analisis ini penting untuk memahami kecenderungan sentral dan distribusi data sebelum analisis lanjutan.

Analisis inferensial menggunakan SEM-PLS untuk menguji pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan *Work Life Balance* terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja melalui *Psychological Capital*. Suci Sukmawati et al. (2023) menjelaskan bahwa metode ini digunakan untuk menggeneralisasi hasil sampel ke populasi, dipilih karena kemampuannya menangani model kompleks dan mengevaluasi model pengukuran dan struktural secara bersamaan menggunakan *Software SmartPLS*.

Peneliti melakukan pengujian *outer model* untuk memvalidasi kekuatan indikator dan konstruk (Muhson, 2022). Validitas konstruk dievaluasi melalui validitas konvergen dengan kriteria *Loading Factor* melebihi 0,7 dan AVE di atas 0,5, serta validitas diskriminan yang diuji menggunakan metode *Fornell-Larcker* dan *Cross-loading*. Analisis reliabilitas menerapkan kriteria *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* yang harus mencapai minimal 0,7. Kualitas model diuji dengan *Predictive Relevance* yang mensyaratkan Q^2 bernilai positif dan *SRMR* yang harus kurang dari 0,10. Sementara itu, pengujian *inner model* menganalisis signifikansi hubungan antar variabel (Muhson, 2022), mencakup evaluasi pengaruh parsial menggunakan f^2 dengan kriteria interpretasi $f^2 < 0,02$ (kecil), $0,02 \leq f^2 \leq 0,15$ (sedang), dan $f^2 > 0,15$ (besar), serta pengaruh simultan menggunakan R^2 dengan kriteria $R^2 = 0,67$ (baik), $0,33 \leq R^2 \leq 0,67$ (moderat), dan $R^2 = 0,19$ (lemah). Peneliti menguji hipotesis melalui prosedur *bootstrapping* dengan nilai t-statistik minimal 1,657 pada α 5%, sedangkan analisis mediasi mengikuti pendekatan Sidhu et al. (2021) yang mengklasifikasikan mediasi sebagai penuh, sebagian, atau bukan mediasi berdasarkan signifikansi jalur a, b, dan c.

3.6. Hipotesis

Berikut adalah hipotesis penelitian yang diajukan:

H1: Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Psychological Capital*

H2: Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Psychological Capital*

- H3:** *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Psychological Capital*
- H4:** Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja
- H5:** Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja
- H6:** *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja
- H7:** *Psychological Capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja
- H8:** Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja melalui *Psychological Capital*
- H9:** Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja melalui *Psychological Capital*
- H10:** *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja melalui *Psychological Capital*

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1 Analisis Deskriptif

A. Analisis Profil Responden

Penelitian ini melibatkan 132 responden yang merupakan Supervisor Kontraktor Pertambangan di Kalimantan, dengan ringkasan karakteristik profil mereka sebagai berikut:

Tabel 3. Ringkasan Karakteristik Profil Responden

Kategori	Sub-Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	130	98,5
	Perempuan	2	1,5
	Total	132	100,0
Usia	18-25 tahun	5	3,8
	26-35 tahun	70	53,0
	36-45 tahun	51	38,6
	>45 tahun	6	4,5
	Total	132	100,0
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	59	44,7
	D3	14	10,6
	S1	57	43,2
	S2	2	1,5
	Total	132	100,0
Masa Kerja sebagai Supervisor	0-1 tahun	5	3,8
	1-5 tahun	68	51,5
	6-10 tahun	47	35,6
	>10 tahun	12	9,1
	Total	132	100,0
Status Pernikahan	Menikah	104	78,8
	Belum Menikah	28	21,2
	Total	132	100,0

Sumber: Data Primer (2025)

Karakteristik profil responden 132 karyawan level Supervisor Kontraktor Pertambangan di Kalimantan menunjukkan dominasi signifikan laki-laki (98,5%) yang mencerminkan karakteristik industri pertambangan, dengan mayoritas berada pada usia produktif 26-35 tahun (53,0%). Distribusi pendidikan hampir seimbang antara lulusan SMA/SMK (44,7%)

dan S1 (43,2%), menunjukkan bahwa kompetensi supervisi dibangun dari kombinasi pendidikan formal dan pengalaman praktis. Sebagian besar memiliki pengalaman sebagai supervisor 1-5 tahun (51,5%) dan telah menikah (78,8%), mengindikasikan adanya keseimbangan antara tanggung jawab keluarga dan profesional yang perlu dikelola oleh para supervisor dalam industri yang menuntut ini.

B. Deskripsi Variabel

Hasil analisis respons terhadap kelima variabel penelitian menunjukkan bahwa karyawan level Supervisor Kontraktor Pertambangan di Kalimantan memiliki tingkat kebahagiaan tertinggi pada indikator Kepuasan Kerja (3,94) terutama terkait kompensasi, namun terendah pada Kesejahteraan Afektif (3,55). Mereka mengalami Beban Kerja tertinggi pada aspek Usaha/Tenaga (3,89) yang menunjukkan tuntutan untuk bekerja lebih keras. Stres Kerja paling dirasakan pada indikator *Responsibility* (4,15) dan *Physical Environment* (4,07), mencerminkan beratnya tanggung jawab dan kondisi lingkungan kerja pertambangan. Ketidakseimbangan *Work Life Balance* terlihat dari tingginya skor Tekanan pada Keluarga (4,03), menunjukkan dampak negatif pekerjaan terhadap kehidupan pribadi. Meski demikian, *Psychological Capital* mereka cukup tinggi, terutama pada indikator Keyakinan Diri (4,36) dan Resiliensi (4,24), yang menjadi modal psikologis penting dalam menghadapi tantangan pekerjaan di industri pertambangan.

4.1.2. Analisis Inferensial

A. Outer Model

Model pengukuran terbukti valid dan reliabel berdasarkan hasil pengujian outer model. Dari segi validitas konvergen, sebagian besar indikator memiliki *loading factor* $>0,7$ dengan beberapa indikator $>0,5$ yang masih dapat diterima, serta seluruh konstruk memiliki nilai AVE $>0,5$. Untuk validitas diskriminan, metode *Fornell-Larcker* dan *cross-loading* menunjukkan bahwa setiap konstruk bersifat unik dengan nilai akar kuadrat AVE lebih besar dari korelasi antar konstruk, serta indikator memiliki *loading* tertinggi pada konstruknya masing-masing. Uji reliabilitas mengonfirmasi konsistensi internal yang sangat baik dengan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* seluruh konstruk $>0,7$.

B. Goodness of Fit

Analisis *goodness of fit* memverifikasi bahwa model penelitian memiliki kesesuaian yang baik dengan data empiris. Hasil pengujian *predictive relevance* (Q^2) untuk Kebahagiaan di Tempat Kerja (0,169) dan *Psychological Capital* (0,069) menunjukkan nilai >0 , mengindikasikan model memiliki kekuatan prediksi yang memadai, dengan nilai terbesar pada variabel Kebahagiaan di Tempat Kerja. Sementara itu, nilai SRMR sebesar 0,071 ($<0,10$) mengkonfirmasi bahwa model memiliki kelayakan yang baik (*good fit*) dalam menjelaskan hubungan antar variabel penelitian.

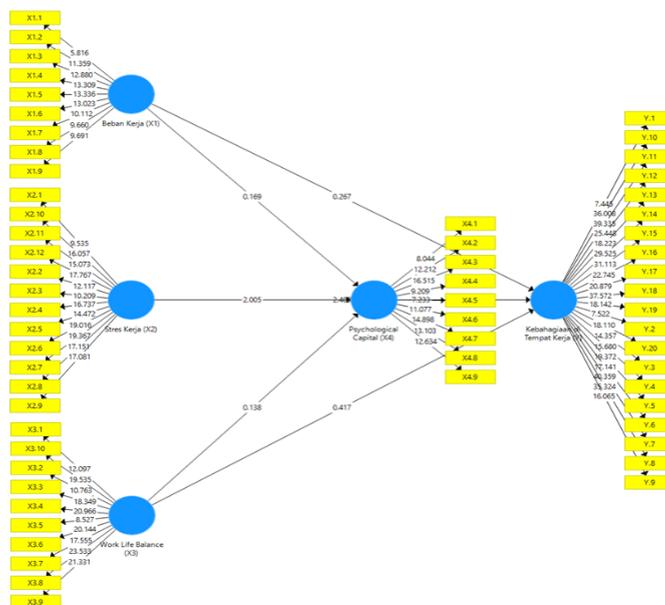
C. Inner Model

Evaluasi *inner model* mengungkapkan variasi pengaruh antar konstruk dalam model penelitian. *Psychological Capital* menunjukkan pengaruh besar terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja ($f^2=0,368$), Stres Kerja memiliki pengaruh sedang ($f^2=0,040$), sedangkan Beban Kerja dan *Work Life Balance* menunjukkan pengaruh yang kecil. Dari segi koefisien determinasi, nilai R^2 *adjusted* untuk Kebahagiaan di Tempat Kerja (0,254) dan *Psychological Capital* (0,130) mengindikasikan pengaruh simultan yang tergolong lemah ($R^2<0,33$), dimana seluruh variabel eksogen hanya mampu menjelaskan 25,4% varians Kebahagiaan di

Tempat Kerja dan 13% varians *Psychological Capital*, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor di luar model penelitian.

D. Pengujian Hipotesis

Gambar 2 menampilkan hasil *bootstrapping* yang memvisualisasikan model struktural penelitian beserta nilai koefisien jalur dan t-statistik untuk setiap hubungan antar variabel. *Bootstrapping* dilakukan dengan resampling 5.000 kali untuk mendapatkan signifikansi statistik yang akurat. Nilai t-statistik yang ditampilkan digunakan untuk menentukan signifikansi pengaruh antar variabel dengan kriteria diterima jika t-statistik $\geq 1,657$ pada tingkat signifikansi 5%.



Gambar 2. Bootstrapping
 Sumber: Diolah melalui SmartPLS 3, 2025

Pengujian hipotesis merupakan tahapan puncak dalam analisis inferensial yang bertujuan untuk memvalidasi dugaan-dugaan teoritis yang telah dirumuskan dalam penelitian. Untuk melakukan uji hipotesis, prosedur *bootstrapping* dilakukan pada perangkat lunak SmartPLS 3, yang hasilnya ditampilkan pada Gambar 2. Dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), penelitian ini menetapkan bahwa hipotesis diterima apabila t-statistik lebih dari 1,657 dan ditolak jika t-statistik $\leq 1,657$. Selain t-statistik, peneliti juga mempertimbangkan koefisien jalur (*original sample*) untuk menentukan arah hubungan antarvariabel dan nilai *p-value* untuk menilai signifikansi statistik, dengan ketentuan bahwa nilai *p-value* kurang dari 0,05 menunjukkan hubungan yang signifikan. Hasil pengujian pengaruh langsung (*direct effect*) ditampilkan pada Tabel 4. *Direct Effect* berikut:

Tabel 4. Direct Effect

Pengaruh	Original sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Beban Kerja (X1) -> <i>Psychological Capital</i> (X4)	0.024	0.169	0.433
Stres Kerja (X2) -> <i>Psychological Capital</i> (X4)	0.353	2.005	0.023
Work Life Balance (X3) -> <i>Psychological Capital</i> (X4)	0.020	0.138	0.445
Beban Kerja (X1) -> Kebahagiaan di Tempat Kerja (Y)	-0.027	0.267	0.395
Stres Kerja (X2) -> Kebahagiaan di Tempat Kerja (Y)	-0.333	2.489	0.007
Work Life Balance (X3) -> Kebahagiaan di Tempat Kerja (Y)	0.050	0.417	0.338
<i>Psychological Capital</i> (X4) -> Kebahagiaan di Tempat Kerja (Y)	0.559	9.162	0.000

Sumber: Diolah melalui SmartPLS 3 (2025)

Berdasarkan Tabel 4, pengujian hipotesis untuk pengaruh langsung (*direct effect*) menunjukkan hasil sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Beban Kerja terhadap *Psychological Capital* (H1)
Beban Kerja memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap *Psychological Capital* dengan nilai koefisien jalur 0,024, t-statistik 0,169 < 1,657, dan *p-value* 0,433 > 0,05. Dengan demikian H1 ditolak.
- 2) Pengaruh Stres Kerja terhadap *Psychological Capital* (H2)
Stres Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Psychological Capital* dengan nilai koefisien jalur 0,353, t-statistik 2,005 > 1,657, dan *p-value* 0,023 < 0,05. Dengan demikian H2 diterima.
- 3) Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Psychological Capital* (H3)
Work Life Balance memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap *Psychological Capital* dengan nilai koefisien jalur 0,020, t-statistik 0,138 < 1,657, dan *p-value* 0,445 > 0,05. Dengan demikian H3 ditolak.
- 4) Pengaruh Beban Kerja terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja (H4)
Beban Kerja memiliki pengaruh negatif tidak signifikan terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja dengan nilai koefisien jalur -0,027, t-statistik 0,267 < 1,657, dan *p-value* 0,395 > 0,05. Dengan demikian H4 ditolak.
- 5) Pengaruh Stres Kerja terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja (H5)
Stres Kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja dengan nilai koefisien jalur -0,333, t-statistik 2,489 > 1,657, dan *p-value* 0,007 < 0,05. Dengan demikian H5 ditolak.
- 6) Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja (H6)
Work Life Balance memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja dengan nilai koefisien jalur 0,050, t-statistik 0,417 < 1,657, dan *p-value* 0,338 > 0,05. Dengan demikian H6 ditolak.
- 7) Pengaruh *Psychological Capital* terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja (H7)
Psychological Capital memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja dengan nilai koefisien jalur 0,559, t-statistik 9,162 > 1,657, dan *p-value* 0,000 < 0,05. Dengan demikian H7 diterima.

Setelah melakukan pengujian hipotesis pengaruh langsung, tahap selanjutnya adalah menguji pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) untuk menganalisis peran *Psychological Capital* dalam memediasi hubungan antara variabel independen dan dependen. Kriteria pengujian mediasi mengacu pada metode Baron and Kenny (1986) dan *Variance Accounted For* (VAF), dengan persyaratan: jalur a (independen → mediator) harus signifikan, jalur b (mediator → dependen) harus signifikan, jalur c (independen → dependen) dapat signifikan atau tidak. Jenis mediasi ditentukan berdasarkan signifikansi dan koefisien jalur: mediasi penuh (*full mediation*) terjadi jika jalur c tidak signifikan, mediasi parsial (*partial mediation*) terjadi jika jalur c signifikan dengan koefisien berkurang, dan bukan mediasi jika salah satu jalur a atau b tidak signifikan. Hasil pengujian pengaruh tidak langsung (mediasi) ditampilkan pada Tabel 5. *Indirect Effect* berikut:

Tabel 5. Indirect Effect

Pengaruh	Original sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Beban Kerja (X1) -> <i>Psychological Capital</i> (X4) -> Kebahagiaan di Tempat Kerja (Y)	0.014	0.167	0.434
Stres Kerja (X2) -> <i>Psychological Capital</i> (X4) -> Kebahagiaan di Tempat Kerja (Y)	0.197	1.911	0.028
<i>Work Life Balance</i> (X3) -> <i>Psychological Capital</i> (X4) -> Kebahagiaan di Tempat Kerja (Y)	0.011	0.135	0.446

Sumber: Diolah melalui SmartPLS 3 (2025)

Berdasarkan metode mediasi Baron and Kenny (1986) serta analisis Variance Accounted For (VAF), diperoleh hasil pengujian pengaruh tidak langsung berikut:

1) Pengaruh Beban Kerja terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja melalui *Psychological Capital* (H8)

Pengaruh tidak langsung Beban Kerja terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja melalui *Psychological Capital* tidak signifikan dengan nilai *original sample* 0,014, t-statistik 0,167 (lebih kecil dari 1,657), dan *p-value* 0,434 (lebih besar dari 0,05). Jalur a (Beban Kerja → *Psychological Capital*) tidak signifikan dengan *original sample* 0,024 dan t = 0,169, jalur b (*Psychological Capital* → Kebahagiaan) signifikan dengan *original sample* 0,559 dan t = 9,162, serta jalur c (Beban Kerja → Kebahagiaan) tidak signifikan dengan *original sample* -0,027 dan t = 0,267. Dengan demikian, H8 ditolak.

2) Pengaruh Stres Kerja terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja melalui *Psychological Capital* (H9)

Pengaruh tidak langsung Stres Kerja terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja melalui *Psychological Capital* signifikan dengan nilai *original sample* 0,197, t-statistik 1,911 (lebih besar dari 1,657), dan *p-value* 0,028 (lebih kecil dari 0,05). Jalur a (Stres Kerja → *Psychological Capital*) signifikan dengan *original sample* 0,353 dan t = 2,005, jalur b (*Psychological Capital* → Kebahagiaan) signifikan dengan *original sample* 0,559 dan t = 9,162, serta jalur c (Stres Kerja → Kebahagiaan) signifikan dengan *original sample* -0,333 dan t = 2,489. Dengan demikian, H9 diterima dan terjadi mediasi parsial.

3) Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja melalui *Psychological Capital* (H10)

Pengaruh tidak langsung *Work Life Balance* terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja melalui *Psychological Capital* tidak signifikan dengan nilai *original sample* 0,011, t-statistik 0,135 (lebih kecil dari 1,657), dan *p-value* 0,446 (lebih besar dari 0,05). Jalur a (*Work Life Balance* → *Psychological Capital*) tidak signifikan dengan *original sample* 0,020 dan t = 0,138, jalur b (*Psychological Capital* → Kebahagiaan) signifikan dengan *original sample* 0,559 dan t = 9,162, serta jalur c (*Work Life Balance* → Kebahagiaan) tidak signifikan dengan *original sample* 0,050 dan t = 0,417. Dengan demikian, H10 ditolak.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Beban Kerja terhadap *Psychological Capital*

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif tidak signifikan Beban Kerja terhadap *Psychological Capital* pada karyawan level Supervisor Kontraktor Pertambangan di Kalimantan. Teori pembelajaran sosial Bandura (1977) menjelaskan bahwa individu membentuk kapasitas psikologis melalui pengamatan dan interaksi lingkungan kerja. Secara kausal, Beban Kerja yang tinggi tidak serta-merta menurunkan modal psikologis para supervisor, melainkan mendorong mereka mengembangkan mekanisme coping adaptif.

Tekanan kerja yang signifikan tidak melemahkan *Psychological Capital* karena para supervisor memiliki kemampuan bertahan dan beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan yang kompleks. Hubungan kausal yang terjadi menunjukkan bahwa Beban Kerja justru dapat menjadi stimulus pengembangan ketahanan psikologis. Kompleksitas pekerjaan supervisor pertambangan memunculkan strategi bertahan yang unik dalam menghadapi tantangan. Penelitian ini tidak sejalan dengan temuan Kim & Kweon (2020), Asheghi et al. (2020), dan Xie et al. (2021) yang menemukan pengaruh signifikan Beban Kerja terhadap modal psikologis.

4.2.2. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Psychological Capital*

Penelitian mengungkapkan pengaruh positif signifikan Stres Kerja terhadap *Psychological Capital* pada karyawan level Supervisor Kontraktor Pertambangan di Kalimantan. Teori pembelajaran sosial Bandura (1977) menjelaskan mekanisme individu mengembangkan sumber daya psikologis melalui pengalaman dan interaksi lingkungan kerja. Secara kausal, Stres Kerja mendorong para supervisor mengaktifkan mekanisme coping adaptif dan mengembangkan *Psychological Capital* yang lebih kuat. Beban tanggung jawab tinggi tidak melemahkan, melainkan berpotensi memperkuat kapasitas psikologis para supervisor. Karakteristik pekerjaan menunjukkan kemampuan mentransformasi tekanan kerja menjadi peluang pertumbuhan personal dan profesional. Hubungan kausal yang terjadi mengungkapkan bahwa Stres Kerja dapat menjadi katalisator pengembangan resiliensi, optimisme, dan efikasi diri. Pendekatan *Soft HRM* (Truss et al., 1997) mendukung perspektif ini dengan menekankan pentingnya memperhatikan dimensi manusia dalam pengelolaan sumber daya. Penelitian ini berbeda dengan temuan Kim & Kweon (2020), Asheghi et al. (2020), dan Xie et al. (2021) yang menemukan hubungan negatif antara Stres Kerja dan modal psikologis.

4.2.3. Pengaruh Work Life Balance terhadap *Psychological Capital*

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif tidak signifikan *Work Life Balance* terhadap *Psychological Capital* pada karyawan level Supervisor Kontraktor Pertambangan di Kalimantan. Teori pembelajaran sosial Bandura (1977) menyoroti peran lingkungan dalam membentuk perilaku dan sikap individu. Secara kausal, ketidakseimbangan kerja-kehidupan tidak secara langsung menurunkan modal psikologis para supervisor. Tantangan kompleks dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan personal menjadi karakteristik utama pekerjaan ini. Pekerjaan supervisor pertambangan dengan pengawasan operasional 24 jam membuat *Work Life Balance* menjadi konsep yang sulit dicapai optimal. Hubungan kausal yang terjadi mengindikasikan bahwa para supervisor telah mengembangkan strategi adaptasi yang memungkinkan mereka mempertahankan *Psychological Capital* meskipun menghadapi ketidakseimbangan kerja-kehidupan. Budaya kerja yang berorientasi pada pencapaian target dan pengorbanan pribadi lebih dominan mempengaruhi dinamika psikologis. Penelitian ini tidak sejalan dengan temuan Maya et al. (2022) yang menemukan pengaruh signifikan *Work Life Balance* terhadap *Psychological Capital*.

4.2.4. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh negatif tidak signifikan Beban Kerja terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja pada karyawan level Supervisor Kontraktor Pertambangan di Kalimantan. Teori pembelajaran sosial Bandura (1977) menjelaskan bahwa individu mengembangkan mekanisme adaptasi melalui interaksi lingkungan kerja. Secara kausal, Beban Kerja yang tinggi tidak serta-merta menurunkan kebahagiaan para supervisor. Pekerjaan supervisor pertambangan membutuhkan kemampuan adaptasi yang tinggi dalam

menghadapi tekanan kerja. Strategi koping yang dikembangkan memungkinkan mereka mempertahankan tingkat kebahagiaan meskipun mengalami Beban Kerja berat. Kompleksitas pekerjaan mendorong pengembangan mekanisme bertahan yang unik. Faktor lingkungan kerja seperti dukungan sosial dan pengakuan berperan lebih dominan dalam memengaruhi kebahagiaan. Penelitian ini berbeda dengan temuan Sondakh et al. (2023) dan Supriyatin et al. (2021) yang menemukan pengaruh signifikan Beban Kerja terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja.

4.2.5. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja

Penelitian mengungkapkan pengaruh negatif signifikan Stres Kerja terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja pada karyawan level Supervisor Kontraktor Pertambangan di Kalimantan. Teori pembelajaran sosial Bandura (1977) menjelaskan mekanisme individu merespons tekanan lingkungan kerja. Secara kausal, Stres Kerja yang tinggi berdampak langsung pada penurunan kebahagiaan para supervisor. Tanggung jawab besar dalam pekerjaan menimbulkan tekanan psikologis yang signifikan. Para supervisor mengalami tantangan dalam menjaga keseimbangan emosional akibat tuntutan pekerjaan yang kompleks. Pendekatan *Soft HRM* (Truss et al., 1997) menekankan pentingnya memperhatikan kesejahteraan psikologis karyawan. Strategi pengelolaan stres menjadi kunci dalam mempertahankan Kebahagiaan di Tempat Kerja. Penelitian ini sejalan dengan temuan Akgunduz et al. (2023), Rajput & Pathak (2023), Tarakci (2023), dan Naseem (2018) yang menemukan Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap kebahagiaan.

4.2.6. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif tidak signifikan *Work Life Balance* terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja pada karyawan level Supervisor Kontraktor Pertambangan di Kalimantan. Teori pembelajaran sosial Bandura (1977) menjelaskan pembentukan sikap individu melalui interaksi lingkungan. Secara kausal, ketidakseimbangan kerja-kehidupan tidak secara langsung menurunkan kebahagiaan para supervisor. Pekerjaan dengan pengawasan operasional 24 jam menciptakan tantangan unik dalam menyeimbangkan tuntutan profesional dan personal. Para supervisor mengembangkan strategi adaptasi untuk mengatasi konflik peran. Budaya kerja yang menekankan pencapaian target lebih dominan memengaruhi persepsi kebahagiaan. Pendekatan *Soft HRM* menekankan pentingnya memperhatikan dimensi kemanusiaan dalam lingkungan kerja. Penelitian ini tidak sejalan dengan temuan Sari & Prasadjaningsih (2023), Khukaim Barkhowa & Arya Yudhatama (2023), dan peneliti lain yang menemukan pengaruh signifikan *Work Life Balance* terhadap kebahagiaan.

4.2.7. Pengaruh *Psychological Capital* terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja

Penelitian mengungkapkan pengaruh positif signifikan *Psychological Capital* terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja pada karyawan level Supervisor Kontraktor Pertambangan di Kalimantan. Teori pembelajaran sosial Bandura (1971) menjelaskan mekanisme pengembangan sumber daya psikologis individu. Secara kausal, *Psychological Capital* yang kuat berkorelasi langsung dengan peningkatan kebahagiaan para supervisor. Keyakinan diri, optimisme, dan resiliensi menjadi faktor kunci dalam membangun pengalaman positif di tempat kerja. Para supervisor dengan modal psikologis tinggi mampu mentransformasi tantangan menjadi peluang pertumbuhan. Pendekatan *Soft HRM* (Truss et al., 1997) menekankan pentingnya pengembangan potensi individual. Strategi pengembangan

Psychological Capital terbukti efektif dalam meningkatkan kebahagiaan kerja. Penelitian ini sejalan dengan temuan Erkuş & Fındıklı (2021), Yunita (2020), dan peneliti lain yang menemukan hubungan positif signifikan antara *Psychological Capital* dan kebahagiaan.

4.2.8. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja melalui *Psychological Capital*

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh tidak langsung Beban Kerja terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja melalui *Psychological Capital* tidak signifikan pada karyawan level Supervisor Kontraktor Pertambangan di Kalimantan. Teori pembelajaran sosial Bandura (1977) menjelaskan kompleksitas interaksi individu dengan lingkungan kerja. Secara kausal, Beban Kerja tidak serta-merta memengaruhi kebahagiaan melalui modal psikologis. Para supervisor mengembangkan mekanisme adaptasi yang memungkinkan mereka mengelola tekanan pekerjaan tanpa mengalami penurunan signifikan pada modal psikologis. Karakteristik pekerjaan pertambangan membutuhkan kemampuan bertahan dan beradaptasi yang tinggi. Faktor-faktor lingkungan kerja seperti dukungan sosial dan pengakuan berperan lebih dominan dalam membentuk kebahagiaan. Penelitian ini memberikan perspektif baru tentang dinamika hubungan antara Beban Kerja, modal psikologis, dan Kebahagiaan di Tempat Kerja.

4.2.9. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja melalui *Psychological Capital*

Penelitian mengungkapkan pengaruh tidak langsung Stres Kerja terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja melalui *Psychological Capital* signifikan pada karyawan level Supervisor Kontraktor Pertambangan di Kalimantan. Teori pembelajaran sosial Bandura (1977) menjelaskan mekanisme individu mentransformasi pengalaman kerja. Secara kausal, Stres Kerja yang dikelola dengan baik melalui penguatan modal psikologis berkontribusi positif terhadap kebahagiaan. Para supervisor mampu mengembangkan resiliensi, optimisme, dan efikasi diri sebagai respons terhadap tekanan pekerjaan. Pendekatan *Soft HRM* (Truss et al., 1997) menekankan pentingnya dukungan organisasi dalam mengelola stres. Strategi pengembangan modal psikologis terbukti efektif menjembatani dampak negatif Stres Kerja. Penelitian ini memberikan wawasan baru tentang peran mediasi *Psychological Capital* dalam hubungan antara Stres Kerja dan Kebahagiaan di Tempat Kerja.

4.2.10. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja melalui *Psychological Capital*

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh tidak langsung *Work Life Balance* terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja melalui *Psychological Capital* tidak signifikan pada karyawan level Supervisor Kontraktor Pertambangan di Kalimantan. Teori pembelajaran sosial Bandura (1971) menjelaskan pembentukan sikap individu melalui interaksi lingkungan. Secara kausal, ketidakseimbangan kerja-kehidupan tidak secara langsung memengaruhi kebahagiaan melalui modal psikologis. Pekerjaan supervisor pertambangan dengan pengawasan operasional 24 jam menciptakan tantangan unik dalam menyeimbangkan tuntutan profesional dan personal. Para supervisor mengembangkan strategi adaptasi untuk mengatasi konflik peran. Pendekatan *Soft HRM* menekankan pentingnya memperhatikan dimensi kemanusiaan dalam lingkungan kerja. Penelitian ini memberikan perspektif kompleks tentang hubungan antara keseimbangan kerja-kehidupan, modal psikologis, dan Kebahagiaan di Tempat Kerja.

5. Kesimpulan

Penelitian ini mengeksplorasi dinamika kompleks antara Beban Kerja, Stres Kerja, *Work Life Balance*, *Psychological Capital*, dan Kebahagiaan di Tempat Kerja pada Karyawan Level Supervisor Kontraktor Pertambangan di Kalimantan, mengungkapkan temuan kunci yang signifikan. Penelitian ini menemukan bahwa Stres Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *Psychological Capital* serta pengaruh negatif signifikan terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja. Sebaliknya, Beban Kerja dan *Work Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kedua variabel tersebut. *Psychological Capital* terbukti memainkan peran krusial sebagai mediator, terutama dalam hubungan antara Stres Kerja dan Kebahagiaan di Tempat Kerja, yang menandakan bahwa sumber daya psikologis dapat memitigasi dampak negatif Stres Kerja. Konteks industri pertambangan yang menantang menghasilkan temuan unik, di mana para supervisor telah mengembangkan mekanisme koping adaptif yang memungkinkan mereka mempertahankan modal psikologis dan kebahagiaan kerja meskipun menghadapi tekanan tinggi, yang membedakan penelitian ini dari studi sebelumnya dan menyoroti pentingnya pendekatan kontekstual dalam memahami dinamika sumber daya manusia di lingkungan kerja yang kompleks.

6. Daftar Pustaka

- Ahyar, H., Andriani, H., Sukmana, D. J., Hardani, S. P., MS, N. H. A., GC, B., Helmina Andriani, M. S., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., & Utami, E. F. (2020). Buku metode penelitian kualitatif & kuantitatif. *Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu*.
- Akgunduz, Y., Bardakoglu, O., & Kizilcalioglu, G. (2023). Happiness, job stress, job dedication and perceived organizational support: a mediating model. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 6(2), 654–673. <https://doi.org/10.1108/JHTI-07-2021-0189>
- Amruddin, A., Priyanda, R., Agustina, T. S., Nyoman Sri Ariantini, N. S., Rusmayani, N. G. A. L., Aslindar, D. A., Ningsih, K. P., Wulandari, S., Putranto, P., & Yuniati, I. (2022). *Metodologi penelitian kuantitatif*. PENERBIT PRADINA PUSTAKA.
- Asheghi, H., Asheghi, M., & Hesari, M. (2020). *Mediation role of psychological capital between job stress, burnout, and mental health among nurses*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD–R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(2014), 389–411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Bandura, A., & Walters, R. H. (1977). *Social learning theory* (Vol. 1). Englewood cliffs Prentice Hall.
- Barkhowa, M. K., & Yudhatama, M. A. (2023). Work Engagement And Quality Of Work Life: The Mediation Role Of Workplace Happiness. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 4(2), 162–170. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v4i2.2753>
- Culbertson, S. S., Fullagar, C. J., & Mills, M. J. (2010). Feeling good and doing great: the relationship between psychological capital and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(4), 421. <https://doi.org/10.1037/a0020720>
- Dhingra, V., & Dhingra, M. (2021). Who doesn't want to be happy? Measuring the impact of factors influencing work–life balance on subjective happiness of doctors. *Ethics, Medicine and Public Health*, 16, 100630. <https://doi.org/10.1016/j.jemep.2021.100630>
- Edwards, M. R., & Bach, S. (2012). Human Resource Management in Transition. *Managing Human Resources: Human Resource Management in Transition*, 1–17.
- Elnanto, J. G., & Suharti, L. (2021). The impact of work from home to work life-balance and its implication to employee happiness. *International Journal of Social Science and Business*, 5(3), 311–318. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v5i3.35325>

- Erkuş, A., & Findikli, M. A. (2021). Workplace Happiness: A research on the effects of workplace environment and psychological capital. *Istanbul Management Journal*, 91, 1–24. <https://doi.org/10.26650/imj.2021.91.001>
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384–412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3). <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>
- Jannah, F., & Suryani, I. (2020). Pengaruh work-life balance terhadap kebahagiaan yang dimediasi oleh self-esteem pada karyawan sektor perbankan kota Banda Aceh. *Jurnal Manajemen Inovasi*, 11(1), 124–137.
- Jufrizen, N. (2024). *Peran Organizational Citizenship Behavior dalam Meningkatkan Kinerja*. umsu press.
- Junjunan, I. M. (2023). Hubungan antara Psychological Capital dan Happiness Mahasiswa di Kota Bandung. *Inaba Journal Of Psychology*, 1(1), 10–14. <https://doi.org/10.56956/ijop.v1i01.187>
- Kawalya, C., Munene, J. C., Ntayi, J., Kagaari, J., Mafabi, S., & Kasekende, F. (2019). Psychological capital and happiness at the workplace: The mediating role of flow experience. *Cogent Business & Management*, 6(1), 1685060. <https://doi.org/10.1080/23311975.2019.1685060>
- Kim, S., & Kweon, Y. (2020). Psychological capital mediates the association between job stress and burnout of among Korean psychiatric nurses. *Healthcare*, 8(3), 199. <https://doi.org/10.3390/healthcare8030199>
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1), 339–366. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324>
- Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M., & Avolio, B. J. (2015). *Psychological capital and beyond*. Oxford university press.
- Martínez, L. E. H., & Chunga-Liu, Z. E. (2023). Job happiness: influence of work flexibility through work-life balance and gender moderation. *Journal of Management Development*, 43(2), 187–199.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(2001), 397–422.
- Maya, I., Rahmat, A., & Heri, H. (2022). Authentic Leadership on Psychological Capital of ASN Employees with Life-Work Balance as an Intervening. *Sains Organisasi*, 1(3), 210–220.
- Muhson, A. (2022). Analisis Statistik dengan SmartPLS: Path Analysis, Confirmatory Factor Analysis, & Structural Equation Modeling. *Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Naseem, K. (2018). Job stress, happiness and life satisfaction: The moderating role of emotional intelligence empirical study in telecommunication sector Pakistan. *Journal of Social Sciences and Humanity Studies*, 4(1), 7–14.
- Otken, A. B., & Erben, G. S. (2013). The relationship between work-life balance and happiness from the perspectives of generation X and Y. *Humanities and Social Sciences Review*, 2(4), 45–53.
- Priyo W., S., Salahudin, M. S., & Ramadina, A. S. (2024). Workers Job Satisfaction in Textile Factory: Bibliometric Analysis. *TRANSEKONOMIKA: AKUNTANSI, BISNIS DAN KEUANGAN*, 4(6), 977–992. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v4i6.713>
- Rajput, K., & Pathak, S. . (2023). Occupational Stress as a Determinant of Workplace Contentment among Employees in the Service Sector and Manufacturing Units. *The International Journal of Indian Psychology*, 11(2). <https://doi.org/10.25215/1102.304>
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode riset penelitian kuantitatif penelitian di bidang manajemen, teknik, pendidikan dan eksperimen*. Deepublish.

- Romy, E., & Ardansyah, M. (2022). *Teori dan perilaku Organisasi*. umsu press.
- Sahu, D., & Bajaj, B. (2024). Mediating role of psychological capital in the relationship of career calling, happiness, and engagement. *Environment and Social Psychology*, 9(7), 6138. <https://doi.org/10.59429/esp.v9i7.6138>
- Sari, D. A. A., & Prasadjaningsih, M. C. O. (2023). Millenial Employees Perception Related to Workload, Work Life Balance, Challenge Leadership on Happiness at Work Case Study Kuningan Area South Jakarta. *Journal of Accounting and Finance Management*, 4(2), 210–219.
- Setyawan, N. F. B., & Tobing, R. A. (2022). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kebahagiaan Di Tempat Kerja Pada Karyawan Generasi Milenial. *PSIKOSAINS (Jurnal Penelitian Dan Pemikiran Psikologi)*, 17(2), 145–158. <https://doi.org/10.30587/psikosains.v17i2.4593>
- Sondakh, R., Sendow, G. M., & Lumintang, G. G. (2023). Pengaruh Human relation, Beban kerja mental dan Work life balance terhadap Kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk Branch Office Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 1198–1209. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.50439>
- Suci Sukmawati, A., Rusmayadi, G., Amalia, M. M., Hikmah, H., Rumata, N. A., Abdullah, A., Sari, A., Hulu, D., Wikaningtyas, R., & Munizu, M. (2023). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF: Teori dan Penerapan Praktis Analisis Data berbasis Studi Kasus*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Supriyatin, T., Sahroni, D., Irawan, F. I., & Putri, H. I. (2021). Work-overload and Happiness in Generation Y Employees. *Proceeding of Inter-Islamic University Conference on Psychology*, 1(1).
- Syarifi, H., Lengkong, V. P. K., & Saerang, R. (2019). Hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja dengan kinerja karyawan KFC di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4).
- Tarakci, H. D., Yikilmaz, İ., & Sürücü, L. (2023). Compassion Fatigue, Job Stress and Happiness At Work: a Study on Nurses. *Social Sciences (IJOESS)*, 14(54), 1453–1471. <https://doi.org/10.35826/ijoess.3363>
- Utami, T. N., Susilawati, S. K. M., Kes, M., & Delfriana Ayu, A. (2022). *Manajemen Stress Kerja Suatu Pendekatan Integrasi Sains dan Islam*. Merdeka Kreasi Group.
- Wulandari, S., & Widyastuti, A. (2014). Faktor-faktor kebahagiaan di tempat kerja. *Jurnal Psikologi*, 10(1), 41–52.
- Xie, Y., Tian, J., Jiao, Y., Liu, Y., Yu, H., & Shi, L. (2021). The impact of work stress on job satisfaction and sleep quality for couriers in China: the role of psychological capital. *Frontiers in Psychology*, 12, 730147. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.730147>
- Yunita, M. M. (2020). Relationship of Psychological Capital and Happiness in Early Adult Women That Have Multiple Roles Conflict. *Tarumanagara International Conference on the Applications of Social Sciences and Humanities (TICASH 2019)*, 254–258. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200515.044>
- Zainal, H., & Ashar, A. I. D. (2023). *Stres Kerja*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.