

## Menggali Kedalaman *Psychological Capital*: Bagaimana Kapital Psikologis Mempengaruhi *Workplace Well-being* Pada Karyawan?

Grace Aqueena<sup>1\*</sup>, Freddy Butarbutar<sup>2</sup>,

Muhammad Riandy Siahaan<sup>3</sup>, Gisella Butarbutar<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Fakultas Psikologi Universitas HKBP Nommensen Medan

E-mail korespondensi: <sup>1\*</sup>[grace.aqueena@student.uhn.ac.id](mailto:grace.aqueena@student.uhn.ac.id)

---

**Keywords:** *hope, optimism, psychological capital, workplace well-being*

### Abstract

Employee issues arising from the Pelindo merger include increased workload, concerns about job placement far from home, potential workplace harassment, and temporary suspension of promotions. These factors negatively impact employee well-being and motivation. This study aims to analyze Psychological Capital's influence on workplace well-being among employees at PT Pelabuhan Indonesia Persero Regional 1. This research employs a quantitative approach with a regression method. The results reveal a significant influence of Psychological Capital on workplace well-being among employees at PT Pelabuhan Indonesia Persero Regional 1. Among the four aspects of Psychological Capital, Hope and Optimism exhibit the strongest and most positive impact on employee well-being in the workplace. Self-Efficacy is also significantly influenced, although less strongly than Hope and Optimism. The Resilience aspect shows little influence. Overall, Psychological Capital, particularly Hope and Optimism, plays a crucial role in enhancing employee workplace well-being. Therefore, this study underscores the importance of Psychological Capital, especially Hope and Optimism, in elevating employee workplace well-being. Consequently, companies can enhance employee well-being in the workplace, contributing to increased productivity, employee retention, and overall organizational success.

---

**Kata kunci:** *harapan, kapital psikologis, optimisme, workplace well-being*

### Abstrak

Permasalahan karyawan terjadi akibat *merger* Pelindo, yang meliputi peningkatan beban kerja, kekhawatiran terkait penempatan kerja yang jauh dari rumah, potensi pelecehan di tempat kerja, dan penghentian sementara promosi. Hal-hal ini berdampak negatif pada kesejahteraan dan motivasi karyawan. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh antara *psychological capital* dengan *workplace well-*

*being* pada pegawai di PT Pelabuhan Indonesia Persero Regional 1. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode regresi. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara *psychological capital* dengan *workplace well-being* pada karyawan di PT Pelabuhan Indonesia Persero Regional 1. Kemudian dilihat dari keempat aspek *psychological capital*, aspek *hope* dan *optimism* menunjukkan pengaruh yang paling kuat dan positif terhadap kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Sedangkan aspek *self-efficacy* juga memiliki pengaruh yang signifikan, tetapi tidak sekuat *hope* dan *optimism*. Aspek *resilience* tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Secara keseluruhan, *psychological capital*, khususnya aspek *hope* dan *optimism*, memainkan peran penting dalam meningkatkan *workplace well-being* karyawan. Dengan demikian penelitian ini menunjukkan pentingnya *psychological capital*, terutama aspek *hope* dan *optimism*, dalam meningkatkan *workplace well-being* karyawan. Sehingga, perusahaan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan di tempat kerja, yang pada akhirnya dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas, retensi karyawan, dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

---

**Sitasi:** Aqueena, G., Butarbutar, F., Siahaan, M. R., & Butarbutar, G. (2024). Menggali Kedalaman *Psychological Capital*: Bagaimana Kapital Psikologis Mempengaruhi *Workplace Well-being* pada Karyawan?. *Jurnal Psikologi : Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan*, 11(2), 261-274. <https://doi.org/10.35891/jip.v11i2.4226>

---

## Pendahuluan

Indonesia, dengan sejarah panjangnya sebagai negara maritim, telah melihat berbagai dinasti dan kerajaan maritim seperti Sriwijaya, Majapahit, dan Maluku yang mengendalikan jalur perdagangan rempah-rempah yang penting (Shanty dkk., 2022). Pelabuhan-pelabuhan kecil di Indonesia, yang dulunya menjadi pusat perdagangan dan titik transit bagi pedagang dari berbagai negara, telah berkembang menjadi pelabuhan komersial besar (Karimah & Yudhistira, 2020). Sebagai negara kepulauan terbesar di dunia dengan sejarah maritim yang kaya, Indonesia memiliki banyak pelabuhan yang berfungsi sebagai sarana untuk meningkatkan ekonomi, khususnya di sektor maritim (Anggoro & Amrullah, 2023). Oleh karena itu, Pelabuhan Indonesia (Pelindo) dibentuk sebagai pelabuhan kelas dunia yang menawarkan layanan terintegrasi di seluruh

Indonesia. Namun, sejarah pembentukan Pelindo tidak tanpa tantangan. Sebelumnya, empat Pelindo yang terbagi dalam beberapa wilayah dibentuk untuk mengelola pelabuhan Indonesia (Tindaon & Daryanto, 2020). Namun, perbedaan visi, misi, kebijakan, dan kapabilitas keuangan antara keempat Pelindo ini menyebabkan ketidakefisienan. Hal ini mendorong keputusan untuk menggabungkan keempat Pelindo menjadi satu entitas dengan satu kebijakan dan visi misi (Atikasari dkk., 2022). Proses *merger* ini yang didasarkan pada Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah, membawa perubahan besar dalam struktur dan manajemen Pelindo (Suárez-Gargallo & Zaragoza-Sáez, 2023).

Dampak dari *merger* ini tidak hanya dirasakan oleh perusahaan tetapi juga oleh karyawannya. Beberapa karyawan merasa bahwa meskipun ada manfaat seperti peningkatan gaji, tuntutan pekerjaan juga meningkat. Selain itu, ada kekhawatiran tentang penempatan kerja yang jauh dari rumah dan potensi pelecehan di tempat kerja. Selain itu, proses *merger* menghentikan promosi sementara waktu karena penyeteraan kelas jabatan. Dalam konteks ini, kesejahteraan pegawai menjadi sangat penting. Kesejahteraan di tempat kerja, atau *workplace well-being*, berkaitan dengan perasaan sejahtera yang diperoleh pekerja dari pekerjaannya (Becker dkk., 2022; Yan dkk., 2020). Faktor-faktor seperti *psychological capital*, yang mencakup keyakinan diri, optimisme, harapan, dan ketahanan, dapat mempengaruhi kesejahteraan di tempat kerja (Anwar & Sarfraz, 2023; He dkk., 2023; Xu & Choi, 2023).

Terlepas pada hal tersebut, merujuk pada penelitian sebelumnya, yaitu pada penelitian pertama dan penelitian yang akan dilakukan sama-sama mengeksplorasi dampak dari *psychological capital* (PsyCap) terhadap kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Kedua penelitian tersebut menekankan bagaimana PsyCap dapat mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan subjektif karyawan. Selain itu, keduanya berfokus pada bagaimana PsyCap dapat menjadi strategi bagi karyawan untuk mengatasi dampak negatif dari ketidakamanan pekerjaan terhadap kesejahteraan mereka (Darvishmotevali & Ali, 2020). Kemudian penelitian kedua dan penelitian yang akan dilakukan keduanya menekankan pentingnya kesejahteraan dan kebahagiaan di tempat kerja serta

hubungannya dengan *psychological capital*. Kedua penelitian tersebut mengeksplorasi bagaimana sumber daya psikologis internal, seperti harapan dan optimisme, dapat mempengaruhi persepsi kesejahteraan dan kebahagiaan karyawan di tempat kerja (Kun & Gadanez, 2022). Kemudian penelitian ketiga dan penelitian yang akan dilakukan sama-sama menekankan peran penting dari *psychological capital* dalam mendukung kesejahteraan karyawan, khususnya dalam konteks situasi yang menantang seperti pandemi Covid-19. Keduanya mengeksplorasi bagaimana dukungan, baik dari kepemimpinan atau sumber daya psikologis lainnya, dapat mempengaruhi kesejahteraan fisik, sosial, dan psikologis karyawan (Um-e-Rubbab dkk., 2021).

Namun terdapat perbedaan yaitu pada penelitian pertama berfokus pada industri perhotelan di Tehran, Iran, penelitian yang akan dilakukan berfokus pada karyawan di Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia. Konteks industri dan lokasi geografis yang berbeda ini dapat menghasilkan dinamika yang berbeda dalam hubungan antara PsyCap dan kesejahteraan karyawan. Kemudian penelitian kedua berfokus pada guru di Hongaria, sementara penelitian yang akan dilakukan berfokus pada karyawan di PT Pelabuhan Indonesia. Meskipun keduanya mengeksplorasi hubungan antara PsyCap dan kesejahteraan di tempat kerja, konteks pekerjaan dan tantangan yang dihadapi oleh guru mungkin berbeda dengan tantangan yang dihadapi oleh karyawan di sektor pelabuhan. Penelitian ketiga berfokus pada peran kepemimpinan yang mendukung selama pandemi Covid-19 dan dampaknya terhadap kesejahteraan perawat. Sementara itu, penelitian yang akan dilakukan lebih berfokus pada bagaimana kapital psikologis secara keseluruhan mempengaruhi kesejahteraan karyawan di PT Pelabuhan Indonesia, tanpa fokus khusus pada dampak pandemi atau peran kepemimpinan tertentu.

Oleh karena itu berdasarkan latar belakang ini, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh antara *psychological capital* dengan *workplace well-being* pada pegawai di PT Pelabuhan Indonesia Persero Regional 1. Kontribusi dari penelitian ini terletak pada pemahaman mendalam mengenai bagaimana *psychological capital* mempengaruhi kesejahteraan di tempat kerja, khususnya di lingkungan PT Pelabuhan Indonesia Persero Regional 1, sebuah entitas yang telah mengalami perubahan signifikan akibat

proses *merger*. Dengan mempertimbangkan konteks unik dari sektor pelabuhan di Indonesia, penelitian ini memberikan wawasan baru tentang bagaimana faktor-faktor psikologis dapat mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan dalam menghadapi perubahan organisasi. Selain itu, hasil dari penelitian ini dapat menjadi panduan bagi manajemen PT Pelabuhan Indonesia dalam merancang intervensi dan program pelatihan yang ditujukan untuk meningkatkan kapital psikologis karyawan, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan, produktivitas, dan retensi karyawan di tengah dinamika industri pelabuhan yang kompetitif.

### Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode regresi untuk mengetahui pengaruh antara *psychological capital* (PsyCap) terhadap *workplace wellbeing* pada pegawai PT Pelabuhan Indonesia Persero Regional 1. Dua variabel utama dalam penelitian ini adalah *psychological capital* sebagai variabel independen dan *workplace wellbeing* sebagai variabel dependen. Skala Likert digunakan untuk mengukur kedua variabel tersebut. Subjek penelitian adalah pegawai di Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia Persero Regional 1. Dari populasi sebanyak 120 orang, sampel yang diambil berjumlah 110 orang dengan metode *simple random sampling*.

### Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala psikologi yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Skala *workplace well-being* terdiri dari 41 aitem yang mengukur dua dimensi, yaitu dimensi intrinsik dan dimensi ekstrinsik. Sementara skala *psychological capital* terdiri dari 28 aitem yang mengukur empat aspek, yaitu *self efficacy*, *hope*, *resilience*, dan *optimism*.

### Analisa Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode statistik deskriptif dan regresi linier sederhana. Sebelum melakukan analisis regresi, dilakukan uji asumsi

klasik meliputi uji normalitas dan uji linearitas. Hasil dari analisis regresi akan digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

## Hasil

### Gambaran subjek penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian di Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia Persero Regional 1 dengan sampel merupakan karyawan tetap di Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia Persero Regional 1. Peneliti memaparkan pengkategorisasian setiap karyawan yang menjadi sampel dalam penelitian ini, dimana pengkategorian ini didasarkan oleh usia, jenis kelamin, lama bekerja. Berdasarkan usia pada sampel penelitian dibagi menjadi 3 bagian, yaitu rentang usia 26-35 tahun, 36-45 tahun, dan 46-55 tahun. Karyawan dengan rentang usia 26-35 tahun berjumlah 40 orang (36,4%), dengan rentang usia 36-45 tahun berjumlah 27 orang (24,5%), dengan rentang usia 46-55 tahun berjumlah 43 orang (39,1%).

**Tabel 1.**  
Kategorisasi Subjek Berdasarkan Usia

No	Umur	Frekuensi	Persentasi
1	26 – 35 Tahun	40	36,4%
2	36 – 45 Tahun	27	24,5%
3	46 – 55 Tahun	43	39,1%

Berdasarkan jenis kelamin pada sampel penelitian dibagi menjadi perempuan dan laki-laki. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa karyawan berjenis kelamin perempuan berjumlah 70 orang (63,6%), dan karyawan berjenis kelamin laki-laki berjumlah 40 orang (36,4%).

**Tabel 2**  
Kategorisasi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Perempuan	70	63,6%
2	Laki-laki	40	36,4%

Lama bekerja dalam penelitian ini dibagi menjadi tiga yaitu, lama bekerja dimulai dari 1-10 tahun, 11-20 tahun, dan 21-30 tahun keatas. Pada sampel penelitian ini dapat

diketahui bahwa karyawan yang bekerja selama 1-10 tahun sebanyak 38 orang (34,5%), 11-20 tahun (31,8%), dan 21-30 tahun-keatas sebanyak 37 orang (33,7%).

**Tabel 3.**

Kategorisasi Subjek Berdasarkan Lama Bekerja

No	Umur	Frekuensi	Persentase
1	1-10 Tahun	38	34,5%
2	11-20 Tahun	35	31,8%
3	21-30 Tahun	37	33,7%

Berdasarkan data yang diperoleh, skor empiris dan hipotetik dari skala *workplace wellbeing* (WWB) dan *psychological capital* (PsyCap) menunjukkan bahwa rata-rata empiris untuk WWB adalah 68.85, sedangkan rata-rata hipotetiknya adalah 72,5. Untuk PsyCap, rata-rata empiris adalah 40,51 dan rata-rata hipotetiknya adalah 40.

Dalam kategorisasi *workplace wellbeing*, mayoritas karyawan berada dalam kategori sedang dengan 85,4%. Ketika dilihat berdasarkan jenis kelamin, 85,7% laki-laki dan 85% perempuan berada dalam kategori sedang. Berdasarkan usia, karyawan dengan rentang usia 26-35 tahun memiliki 90% di kategori sedang, 36-45 tahun memiliki 89% di kategori sedang, dan 46-55 tahun memiliki 88,3% di kategori sedang. Sementara itu, berdasarkan lama bekerja, karyawan dengan rentang kerja 1-10 tahun semuanya berada di kategori sedang, 11-20 tahun memiliki 88,6% di kategori sedang, dan 21-30 tahun memiliki 89,2% di kategori sedang.

Untuk *psychological capital*, mayoritas karyawan berada dalam kategori sedang dengan 92,7%. Berdasarkan jenis kelamin, 92,8% laki-laki dan 92,5% perempuan berada dalam kategori sedang. Berdasarkan usia, karyawan dengan rentang usia 26-35 tahun memiliki 97,5% di kategori sedang, 36-45 tahun memiliki 89% di kategori sedang, dan 46-55 tahun memiliki 90,7% di kategori sedang. Sementara itu, berdasarkan lama bekerja, karyawan dengan rentang kerja 1-10 tahun semuanya berada di kategori sedang, 11-20 tahun memiliki 88,6% di kategori sedang, dan 21-30 tahun memiliki 89,2% di kategori sedang. Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa baik *workplace wellbeing* maupun *psychological capital* karyawan di Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia Persero Regional 1 cenderung berada dalam kategori sedang. Ini

menunjukkan bahwa kesejahteraan dan kapital psikologis karyawan di tempat tersebut berada pada tingkat yang moderat.

### Uji Asumsi

Data dari variabel *workplace wellbeing* dan *psychological capital* terdistribusi mendekati normal dengan nilai signifikansi 0,097 dan 0,055. Adapun hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 4.**  
Uji Normalitas  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		WWB	PC
N		110	110
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	68,85	40,51
	Std. Deviation	10,907	5,303
Most Extreme Differences	Absolute	,153	,147
	Positive	,086	,147
	Negative	-,153	-,125
Test Statistic		1,531	1,472
Asymp. Sig. (2-tailed)		,097 <sup>c</sup>	,055 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Selanjutnya terdapat hubungan linear yang signifikan antara *workplace wellbeing* dan *psychological capital* dengan nilai signifikansi 0,000. Adapun hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 5.**  
Uji Linearitas

		ANOVA Table				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
WWB * PC	Between (Combined) Groups	7298,342	20	364,917	5,730	,000
	Linearity	3956,587	1	3956,587	62,127	,000
	Deviation from Linearity	3341,755	19	175,882	2,762	,001
Within Groups		5668,031	89	63,686		
Total		12966,373	109			

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel *workplace wellbeing* dan *psychological capital* pada karyawan di kantor pusat PT. Pelabuhan Indonesia Persero Regional 1 memiliki hubungan linier yang signifikan.

## Uji Hipotesis

Terdapat pengaruh signifikan *psychological capital* terhadap *workplace wellbeing* dengan *R-Square* sebesar 0,305.

**Tabel 6.**

Uji Hipotesis

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,552 <sup>a</sup>	,305	,299	9,134

a. Predictors: (Constant), PC

Sedangkan untuk nilai t hitung untuk koefisien PsyCap adalah 6,887, dan nilai signifikansi (Sig.) adalah 0.000. Nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel (1,982) menunjukkan bahwa pengaruh *psychological capital* terhadap *workplace wellbeing* adalah signifikan secara statistik.

**Tabel 7.**

Uji Hipotesis ANOVA

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3956,587	1	3956,587	47,427	,000 <sup>b</sup>
	Residual	9009,785	108	83,424		
	Total	12966,373	109			

a. Dependent Variable: WWB

b. Predictors: (Constant), PC

Berdasarkan hasil analisis, terdapat pengaruh yang signifikan antara *psychological capital* (PsyCap) terhadap *workplace wellbeing* (WWB) di kantor pusat PT. Pelabuhan Indonesia Persero Regional 1. Nilai *R-Square* sebesar 0,305 menunjukkan bahwa sekitar 30,5% variasi dalam *workplace wellbeing* dapat dijelaskan oleh *psychological capital*. Dengan nilai t hitung yang signifikan dan koefisien regresi yang positif. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif antara *psychological capital* dan *workplace wellbeing*, dan setiap peningkatan dalam *psychological capital* cenderung menyebabkan peningkatan dalam *workplace wellbeing*.

Dalam penelitian yang dilakukan, beberapa aspek dari *psychological capital* dianalisis untuk mengetahui pengaruhnya terhadap *workplace wellbeing*. Berdasarkan hasil regresi untuk aspek *self-efficacy*, ditemukan bahwa sekitar 17,4% variasi dalam

*workplace wellbeing* dapat dijelaskan oleh aspek ini. Setiap peningkatan satu satuan dalam *self-efficacy* akan meningkatkan *workplace wellbeing* sebesar 1,734 satuan. Sementara itu, aspek *hope* menunjukkan pengaruh yang lebih kuat, dengan 38,6% variasi dalam *workplace wellbeing* yang dapat dijelaskan oleh aspek ini. Setiap kenaikan satu satuan dalam *hope* akan meningkatkan *workplace wellbeing* sebesar 3,062 satuan. Namun, aspek *resilience* menunjukkan pengaruh yang lebih lemah, dengan hanya 2,7% variasi dalam *workplace wellbeing* yang dapat dijelaskan oleh aspek ini. Meskipun demikian, koefisien regresi positif menunjukkan adanya pengaruh positif, tetapi tidak signifikan secara statistik. Terakhir, aspek *optimism* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *workplace wellbeing*, dengan 17,4% variasi yang dapat dijelaskan oleh aspek ini. Setiap peningkatan satu satuan dalam *optimism* akan meningkatkan *workplace wellbeing* sebesar 0.091 satuan. Secara keseluruhan, hasil analisis menunjukkan bahwa aspek *hope* dan *optimism* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *workplace wellbeing*. Aspek *self-efficacy* juga memiliki pengaruh yang signifikan, tetapi kurang kuat dibandingkan dengan *hope* dan *optimism*. Di sisi lain, meskipun aspek *resilience* memiliki pengaruh positif, namun tidak signifikan secara statistik.

### Diskusi

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh antara *psychological capital* dengan *workplace well-being* pada pegawai di PT Pelabuhan Indonesia Persero Regional 1. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara beberapa aspek *psychological capital* dengan *workplace well-being*. Berdasarkan teori dan kajian yang relevan, *psychological capital* (PsyCap) terdiri dari empat komponen utama, yaitu: *self-efficacy*, *hope*, *resilience*, dan *optimism*. PsyCap dianggap sebagai salah satu faktor kunci yang dapat meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan di tempat kerja (Anwar & Sarfraz, 2023; He dkk., 2023; Xu & Choi, 2023). Dalam konteks penelitian ini, hasil menunjukkan bahwa aspek *hope* dan *optimism* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *workplace wellbeing*. Hal ini sejalan dengan beberapa kajian yang menemukan bahwa karyawan dengan tingkat *hope* dan *optimism* yang tinggi

cenderung memiliki tingkat kesejahteraan yang lebih baik di tempat kerja (Ashraf & Siddiqui, 2020; Sagia dkk., 2021; Vîrga dkk., 2020).

Selanjutnya, aspek *self-efficacy* juga menunjukkan pengaruh yang signifikan, tetapi kurang kuat dibandingkan dengan *hope* dan *optimism*. Menurut Bandura (Santrock, 2020) *self-efficacy* merujuk pada keyakinan seseorang untuk dapat menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan tertentu. Karyawan dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan dan hambatan di tempat kerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kesejahteraannya. Namun, dalam konteks penelitian ini, pengaruh *self-efficacy* terhadap *workplace wellbeing* tidak sekuat *hope* dan *optimism*. Sementara itu, aspek *resilience* tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap *workplace wellbeing*. Meskipun demikian, *resilience* dianggap sebagai kemampuan seseorang untuk pulih dari kesulitan atau tantangan dan kembali ke kondisi awal atau bahkan lebih baik (Hartmann dkk., 2020). Dalam beberapa kajian, *resilience* dianggap sebagai faktor penting yang dapat membantu karyawan mengatasi stres dan tekanan di tempat kerja (Labrague, 2021). Namun, dalam konteks penelitian ini, mungkin ada faktor-faktor lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi *workplace wellbeing* karyawan di PT Pelabuhan Indonesia Persero Regional 1.

Sehingga secara keseluruhan penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara *psychological capital* dengan *workplace well-being* karyawan. Dari keempat aspek *psychological capital*, aspek *hope* dan *optimism* menunjukkan pengaruh yang paling kuat dan positif terhadap kesejahteraan karyawan di tempat kerja, sedangkan aspek *self-efficacy* juga memiliki pengaruh yang signifikan meskipun tidak sekuat *hope* dan *optimism*. Sementara itu, aspek *resilience* tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *psychological capital*, khususnya aspek *hope* dan *optimism*, memainkan peran penting dalam meningkatkan *workplace well-being* karyawan di PT Pelabuhan Indonesia Persero Regional 1. Dengan demikian penelitian ini menunjukkan pentingnya *psychological capital*, terutama aspek *hope* dan *optimism*, dalam meningkatkan *workplace well-being* karyawan. Oleh karena itu, PT Pelabuhan Indonesia Persero Regional 1 sebaiknya mempertimbangkan untuk

mengembangkan dan menerapkan program pelatihan atau *workshop* yang bertujuan untuk meningkatkan kapital psikologis, khususnya dalam aspek *hope* dan *optimism*, bagi karyawannya. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan di tempat kerja, yang pada akhirnya dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas, retensi karyawan, dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia Persero Regional 1, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *psychological capital* dengan *workplace well-being* pada karyawan di PT Pelabuhan Indonesia Persero Regional 1. Kemudian dilihat dari keempat aspek *psychological capital*, aspek *hope* dan *optimism* menunjukkan pengaruh yang paling kuat dan positif terhadap kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Sedangkan aspek *self-efficacy* juga memiliki pengaruh yang signifikan, tetapi tidak sekuat *hope* dan *optimism*. Aspek *resilience* tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Secara keseluruhan, *psychological capital*, khususnya aspek *hope* dan *optimism*, memainkan peran penting dalam meningkatkan *workplace well-being* karyawan. Sehingga saran untuk penelitian selanjutnya yaitu mengkaji faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi *workplace well-being* karyawan, seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, atau kondisi lingkungan kerja. Kemudian mengembangkan intervensi atau program pelatihan berdasarkan hasil penelitian ini untuk meningkatkan *psychological capital* karyawan, khususnya aspek *hope* dan *optimism*.

### Referensi

- Anggoro, R., & Amrullah, R. A. (2023). Marine Transportation Human Resources (HR) Based On The World Maritime Axis. *Jhss (Journal of Humanities and Social Studies)*, 7(1), 118–125. <https://doi.org/10.33751/jhss.v7i1.7469>
- Anwar, J., & Sarfraz, M. (2023). The Impact of Psychological Capital and Subjective Well-being on the Relationship of Job Insecurity and Job Performance. *Int. Journal of Business Science and Applied Management*, 18(2). [https://www.business-and-management.org/library/2023/18\\_2--35-52-Anwar,Sarfraz.pdf](https://www.business-and-management.org/library/2023/18_2--35-52-Anwar,Sarfraz.pdf)

- Ashraf, T., & Siddiqui, D. A. (2020). The Impact of Employee Engagement on Employee Retention: The Role of Psychological Capital, Control at Work, General Well-Being and Job Satisfaction. *Human Resource Research*, 4(1), 67. <https://doi.org/10.5296/hrr.v4i1.16477>
- Atikasari, C. D., Sudiarno, A., & Priyanto, E. (2022). The effect of safety leadership, safety culture, and safety behavior on safety performance after a company merger: a case study. *Jurnal Sistem Dan Manajemen Industri*, 6(2), 187–199. <https://doi.org/10.30656/jsmi.v6i2.5051>
- Becker, W. J., Belkin, L. Y., Tuskey, S. E., & Conroy, S. A. (2022). Surviving remotely: How job control and loneliness during a forced shift to remote work impacted employee work behaviors and well-being. *Human Resource Management*, 61(4), 449–464. <https://doi.org/10.1002/hrm.22102>
- Darvishmotevali, M., & Ali, F. (2020). Job insecurity, subjective well-being and job performance: The moderating role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 87(January), 102462. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102462>
- Hartmann, S., Weiss, M., Newman, A., & Hoegl, M. (2020). Resilience in the Workplace: A Multilevel Review and Synthesis. *Applied Psychology*, 69(3), 913–959. <https://doi.org/10.1111/apps.12191>
- He, Y., Liang, J., & Liu, D. (2023). Supporting Career Development of Medical Staff through Psychological Capital: A Systematic Review. *Journal of Humanities and Social Sciences Studies*, 1(1), 27–34. <https://doi.org/10.32996/jhsss>
- Karimah, I. D., & Yudhistira, M. H. (2020). Does small-scale port investment affect local economic activity? Evidence from small-port development in Indonesia. *Economics of Transportation*, 23(September), 100180. <https://doi.org/10.1016/j.ecotra.2020.100180>
- Kun, A., & Gadanecz, P. (2022). Workplace happiness, well-being and their relationship with psychological capital: A study of Hungarian Teachers. *Current Psychology*, 41(1), 185–199. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00550-0>
- Labrague, L. J. (2021). Psychological resilience, coping behaviours and social support among health care workers during the COVID-19 pandemic: A systematic review of quantitative studies. *Journal of Nursing Management*, 29(7), 1893–1905. <https://doi.org/10.1111/jonm.13336>
- Sagia, L., Bareket-Bojmela, L., Tzinera, A., Iceksona, T., & Mordoch, T. (2021). Social Support and Well-being among Relocating Women: The Mediating Roles of Resilience and Optimism. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 37(2), 1–13.

<https://doi.org/https://doi.org/10.5093/jwop2021a11> Available

- Santrock, J. W. (2020). *A topical Approach to Life-Span Development: Tenth Edition*. McGraw-Hill Education.
- Shanty, D., Triyani, T., Sadikin, M., & Anggriani, S. (2022). Analysis Is The Relationship Of Leader Member Exchange (LMX) Towards Employee Performance Medited By The Employee Commitment. *International Journal of Environmental, Sustainability, and Social Science*, 3(3), 544–555. <https://doi.org/10.38142/ijess.v3i3.239>
- Suárez-Gargallo, C., & Zaragoza-Sáez, P. (2023). Port Authority of Cartagena: Evidence of a Sustainability Balanced Scorecard. *Sustainable Development*, 1(1), 25. <https://doi.org/10.1002/sd.2624>
- Tindaon, O., & Daryanto, W. M. (2020). Analysis of financial performance of state owned seaport companies for the period before and after marine toll implementation during 2011 - 2018. *International Journal of Business, Economics and Law*, 21(3), 19–29. <http://repository.ipmi.ac.id/id/eprint/971>
- Um-e-Rubbab, Farid, T., Iqbal, S., Saeed, I., Irfan, S., & Akhtar, T. (2021). Impact of Supportive Leadership During Covid-19 on Nurses' Well-Being: The Mediating Role of Psychological Capital. *Frontiers in Psychology*, 12(September), 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.695091>
- Virga, D., Baciú, E. L., Lazar, T. A., & Lupsa, D. (2020). Psychological capital protects socialworkers from burnout and secondary traumatic stress. *Sustainability (Switzerland)*, 12(6), 1–16. <https://doi.org/10.3390/su12062246>
- Xu, J., & Choi, M. (2023). Can Emotional Intelligence Increase the Positive Psychological Capital and Life Satisfaction of Chinese University Students? *MDPI: Behavioral Sciences*, 1(1), 1–18. <https://www.mdpi.com/2076-328X/13/7/614>
- Yan, R., Basheerb, M. F., Irfanc, M., & Naveedd, R. T. (2020). Role of Psychological factors in Employee Well-being and Employee Performance: An Empirical Evidence from Pakistan. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 29(5), p.638. <https://doi.org/10.24205/03276716.2020.1060>