

# Psychological Capital and Work Engagement: the Contribution of Hope, Optimism, Resilience and Efficacy to Work Engagement [Psychological Capital dan Work Engagement: Kontribusi Hope, Optimism, Resilience, dan Efficacy terhadap Work Engagement]

Mardiah<sup>1)</sup>, Zaki Nur Fahmawati <sup>\*,2)</sup>

<sup>1)</sup>Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>2)</sup> Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

\*Email Penulis Korespondensi: zakinurfahmawati@umsida.ac.id

**Abstract.** *Recently, market demand in the coal mining industry has increased, so companies need to pay attention to HR productivity as one of the important factors to meet market targets. Company "X" in Kalimantan is one of the coal mining subcontractors that must meet the targets set by the client company. To meet the target, the company needs to know the work engagement that exists in HR. Work engagement has an important role in HR productivity and this work engagement is influenced by psychological capital. The purpose and benefit of this study is to determine the contribution of psychological capital to work engagement in HR in a coal mining subcontracting company. This research method is relational quantitative. Data analysis uses multiple correlations and simple regression. The result of this study is that psychological capital has an influence of 15.4% on work engagement. This means that the influence of psychological capital on work engagement is low and there are still various other variables that influence and are not the focus of this study.*

**Keywords** – *psychological capital; work engagement; Coal Company*

**Abstrak.** *Belakangan ini, permintaan pasar dalam industri pertambangan batu bara meningkat sehingga perusahaan perlu memperhatikan produktivitas SDM sebagai salah satu faktor penting untuk memenuhi target pasar. Perusahaan "X" di Kalimantan merupakan salah satu subkon pertambangan batu bara yang harus memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan klien. Untuk memenuhi target, perusahaan perlu mengetahui work engagement yang ada pada SDM. Work engagement memiliki peranan penting pada produktivitas SDM dan work engagement ini dipengaruhi oleh psychological capital. Tujuan dan manfaat penelitian ini adalah untuk mengetahui kontribusi psychological capital terhadap work engagement pada SDM di perusahaan subkon pertambangan batu bara. Metode penelitian ini adalah kuantitatif relasional. Analisa data menggunakan korelasi berganda dan regresi sederhana. Hasil penelitian ini adalah psychological capital memberikan pengaruh sebesar 15,4% terhadap work engagement. Hal ini berarti bahwa pengaruh psychological capital terhadap work engagement tergolong rendah dan masih ada berbagai variabel lain yang mempengaruhi dan tidak menjadi fokus pada penelitian ini.*

**Kata Kunci** – *psychological capital; work engagement; Perusahaan Batubara*

## I. PENDAHULUAN

Dunia industri memiliki banyak bidang, salah satunya adalah bidang pertambangan. Pada bidang pertambangan memiliki banyak jenis, seperti batu bara, gas alam, minyak bumi, dan sebagainya. Baru-baru ini, pertambangan batu bara mendapatkan dampak positif dikarenakan salah satu negara ekspor utama sedang dalam masa *recovery* pasca *lockdown* Covid-19. Hal ini mengakibatkan meningkatnya harga batu bara di tengah tekanan konflik Eropa. Target produksi batu bara di tahun 2023 sekitar 694,5 juta ton, lebih tinggi sekitar 31,5 ton dari target tahun 2022 yang sebesar 663 juta ton [1].

Perusahaan yang bergerak di bidang subkon tambang batu bara yang menyediakan segala keperluan beserta dengan SDMnya memerlukan keterlibatan SDM dalam mencapai target produksi atas permintaan pasar yang kian meningkat. Sebuah perusahaan jasa pertambangan batu bara yang harus memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan klien dalam memenuhi target permintaan pasar. Hal ini membuat perusahaan butuh untuk mengetahui *Work Engagement* SDM selama ini. Tingkat *Work Engagement* yang dimiliki tinggi, mendatangkan keuntungan pada perusahaan. Seperti halnya dapat mempertahankan dan meningkatkan produktivitas SDM, mempertahankan SDM yang memiliki kinerja terbaik, dan membantu dalam mencapai target produksi perusahaan [2].

Menurut Scheufeli dan Bakker, *Work Engagement* didefinisikan sebagai kondisi pikiran yang positif mengenai pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan kedalaman fokus [3]. Salah satu kualitasnya dalam SDM adalah SDM menikmati tantangan ketahanan mental yang kuat dan tenggelam dalam pekerjaan tanpa memperhatikan waktu bekerja [4]. Salah satunya seperti SDM diberikan suatu tantangan mengenai produksi batu bara, yang mana berpusat pada bagian departemen produksi berusaha dalam memenuhi target yang telah ditentukan.

Dengan adanya target produksi, bagian operator dan juga supir harusnya memiliki semangat yang tinggi, dedikasi, dan juga tenggelam dalam pekerjaan tanpa memperhatikan waktu.

Aspek-aspek yang ada dalam *Work Engagement* menurut Schaufeli dan Bakker adalah *vigor*, *dedication*, *absorption*. *Vigor* adalah energi atau semangat yang tinggi dipekerjaan walaupun mendapatkan tantangan. *Dedication* adalah keterlibatan dan kebermaknaan SDM dalam menjalankan pekerjaan. *Absorption* identik dengan makna “mengalir”, yang memiliki arti SDM yang terlarut dengan pekerjaan dan sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan tersebut [5].

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *Work Engagement* terletak pada teori JD-R Model [6]. Dalam teori *JD-R Model* terdapat *personal resources* atau dikenal juga dengan *Psychological Capital* yang memiliki potensi yang melekat dan mengarah pada *Work Engagement* yang lebih tinggi. SDM yang memiliki *Psychological Capital* rendah tidak dapat secara aktif terlibat dalam pekerjaan [7]. Selain itu, ada juga *Job demands* dan *Job resources*. *Job demands* membahas mengenai karakteristik pekerjaan. *Job resources* membahas mengenai sumber yang dapat memberikan pengaruh pada lingkungan pekerjaan dan lingkungan individu karyawan.

*Psychological Capital* menurut Luthans (2016) adalah suatu keadaan individu dengan psikologis yang positif dengan ditandai adanya kepercayaan diri (*Self Efficacy*) dalam mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. SDM harus memiliki sikap optimis (*Optimism*) mengenai keberhasilan yang akan diperoleh. Selain itu, SDM harus memiliki ketekunan dan juga fokus dalam mencapai suatu tujuan. Tidak hanya itu, ketika mengalami suatu permasalahan atau kesulitan, SDM harus bisa bangkit kembali dan mampu bertahan dalam melewatinya (*resilience*) [8].

Aspek-aspek *Psychological Capital* dikenal dengan singkatan HORE atau *Hope*, *Optimism*, *Resilience*, dan *Efficacy (self Efficacy)* [9]. *Hope*, SDM memiliki kekuatan dan keinginan dalam mencapai target. *Optimism*, memiliki pandangan dan pemikiran yang positif mengenai target yang akan dicapai. *Resilience*, SDM tidak mudah menyerah ketika mendapati kesulitan atau permasalahan, SDM harus bisa bangkit kembali dan mampu bertahan dalam kesulitan atau permasalahan. *Self Efficacy* membahas mengenai kepercayaan diri SDM mengenai kemampuannya dalam mencapai keberhasilan dalam pekerjaan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wijaya (2021) [10] dengan judul “Efektifitas Pelatihan Modal Psikologis Terhadap Keterikatan Kerja Pegawai Resto Kopi X Salatiga” memiliki hasil penelitian pelatihan modal psikologis dapat meningkatkan Keterikatan kerja pegawai Resto Kopi X Salatiga dengan hasil uji *Paired T-Test* pada sig.2-tailed menunjukkan nilai  $0,000 < \alpha$ . Persamaan penelitian ini dilihat pada penggunaan modal psikologi (*Psychological Capital*) dan Keterikatan kerja (*Work Engagement*). Perbedaan terletak pada metode penelian yang menggunakan eksperimen lapangan sedangkan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Selain itu, subjek penelitian terdahulu adalah pegawai Resto Kopi X Salatiga sedangkan penelitian ini adalah SDM subkon pertambang batu bara.

Di tahun berikutnya, ada penelitian terdahulu berjudul “Pelatihan Modal Psikologis untuk Meningkatkan Keterikatan Kerja pada *Superintendent & Team Leader* PT. XXX” yang dilakukan oleh Margareth (2022) [11] memiliki hasil penelitian bahwa pelatihan yang diberikan kepada peserta belum efektif untuk meningkatkan Keterikatan kerja melalui modal psikologis. Hal ini dikarenakan kemampuan penerapan dan sikap belum mencerminkan aspek modal psikologi, akan tetapi pengetahuan karyawan meningkat. Persamaan penelitian terletak pada topik penelitian, yaitu modal psikologis dan keterikatan kerja. Perbedaan dari penelitian terletak pada metode penelitian yang menggunakan asesmen dan intervensi sedangkan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Selain itu, terdapat perbedaan subjek. Penelitian terdahulu menggunakan subjek *Superintendent & Team Leader* PT. XXX sebuah perusahaan di bidang penerbitan pers dan juga penerbitan umum sedangkan penelitian ini menggunakan subjek SDM dari sebuah perusahaan di bidang pertambangan batu bara.

Baru-baru ini, ada sebuah penelitian yang dilakukan oleh Juniartika et al., (2023) [12] dengan judul “*Psychological Capital* dengan *Work Engagement* pada Karyawan Bank X di Sumatera Barat” memiliki hasil terdapat hubungan positif antara *Psychological Capital* dengan *Work Engagement* dengan nilai sumbangan sebesar 58,8%. Memiliki kesamaan pada topik pada *Psychological Capital* dan *Work Engagement*. Selain itu, memiliki kesamaan pada metode penelitian kuantitatif. Walaupun memiliki sama metode, akan tetapi terdapat perbedaan terhadap teknik, penelitian terdahulu menggunakan teknik korelasi product moment, sedangkan penelitian ini menggunakan korelasi berganda dan regresi linier sederhana. Selain itu, perbedan lainnya terletak pada subjek penelitian. Penelitain terdahulu menggunakan subjek karyawan bank, sedangkan penelitian ini menggunakan subjek SDM dari perusahaan yang berada di bidang pertambangan batu bara.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement* pada SDM perusahaan subkon pertambang batu bara.

## II. METODE

Desain dari penelitian ini adalah kuantitatif verifikatif. Metode penelitian kuantitatif adalah sebuah metode penelitian yang dilaksanakan pada populasi atau sample tertentu yang sebelumnya telah ditentukan. Pada metode ini dilakukan pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner dengan menggunakan instrumen penelitian. Penelitian kuantitatif menggunakan analisis data yang memiliki sifat statistik dengan tujuan yang sesuai dengan hipotesa yang telah ditentukan. Penelitian ini menggunakan pendekatan verifikatif. Pendekatan verifikatif digunakan untuk menguji data dengan perhitungan statistic [13].

Penelitian ini menggunakan sampel SDM yang ada di perusahaan X, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang subkon pertambangan batu bara. Penentuan sample penelitian menggunakan teknik sampling jenuh atau biasanya dikenal dengan seluruh populasi digunakan. Jumlah partisipan pada penelitian ini sekitar 219 orang dengan mayoritas adalah berjenis kelamin laki-laki yang berjumlah 214 orang sedangkan perempuan hanya berjumlah 5 orang.

Pengumpulan data dilakukan sesuai dengan teknik sampling yaitu sampling jenuh. Partisipan mengisi kuesioner melalui google form yang dibagikan secara online pada grup perusahaan oleh bagian Administrasi. Kuesioner terbagi menjadi tiga bagian, yaitu pengisian identitas, skala *Psychological Capital*, dan skala *Work Engagement*.

Dalam melaksanakan penelitian, alat ukur yang digunakan untuk mengukur *Work Engagement* dikenal sebagai UWES-17 yang diadaptasi dari Schaufeli & Bakker [14]. Pengukuran *Psychological Capital* biasa dikenal sebagai PCQ-24 yang telah diadaptasi dari Luthans et al.,. Reliabilitas alat ukur PCQ-24 dari beberapa negara dihitung menggunakan *Alpha Cronbach* memiliki rentang hasil 0,80–0,90 [15]. Reliabilitas alat ukur *Work Engagement* dari beberapa negara dihitung menggunakan *Alpha Cronbach* dengan rentang hasil 0,91–0,96.

Sesuai dengan desain penelitian, pengolahan data dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi berganda dan juga regresi linier sederhana. Korelasi berganda digunakan untuk mengetahui besaran *impact* yang ada pada aspek-aspek *Psychological Capital*. Regresi Linier Sederhana digunakan untuk mengetahui besaran pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement*.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil

Validitas alat ukur UWES pada penelitian ini memiliki rentang nilai 0,429 – 0,637 dengan batasan minimal validitas 0,3. Reliabilitas dari UWES berdasarkan perhitungan *Alpha Cronbach* adalah 0,872 yang memiliki makna memiliki reliabilitas yang tinggi. Pada alat ukur PCQ memiliki rentang validitas 0,388 – 0,692 dan memiliki nilai reliabilitas 0,919 dengan perhitungan menggunakan *Alpha Cronbach*.

#### 1. Uji Normalitas Data

**Tabel 3.1**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		219
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	10.44724834
Most Extreme Differences	Absolute	.042
	Positive	.042
	Negative	-.042
Test Statistic		.042
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Uji normalitas data dilakukan menggunakan aplikasi statistik dengan Kolmogorov-Smirnov. Berdasarkan dari hasil uji normalitas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi 0,200. Hal ini memiliki makna bahwa  $0,200 > 0,05$  yang berarti bahwa data residual berdistribusi normal.

## 2. Uji Linearitas Data

**Tabel 3.2**  
**ANOVA Table**

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
<i>Work Engagement</i> * <i>PsyCap</i>	Betwee	(Combined )	9920.380	43	230.707	2.220	.000
	n	Linearity	4316.427	1	4316.427	41.528	.000
	Gro	Deviation	5603.953	42	133.427	1.284	.136
	ups	from					
	P	Linearity					
Within Groups			18189.657	175	103.941		
Total			28110.037	218			

Berdasarkan hasil uji linearitas dapat diketahui memiliki nilai signifikan 0,136. Hal ini dapat disimpulkan bahwa  $0,136 > 0,05$  yang berarti bahwa terdapat hubungan linier antara *Psychological Capital* dengan *Work Engagement*.

## 3. Uji Korelasi Berganda

**Tabel 3.3**  
**Correlations**

		PsyCap	<i>Efficacy</i>	<i>Hope</i>	<i>Resilience</i>	<i>Optimism</i>	<i>Work Engagement</i>
<i>PsyCap</i>	Pearson Correlation	1	.909**	.821**	.892**	.300**	.392**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	219	219	219	219	219	219
<i>Efficacy</i>	Pearson Correlation	.909**	1	.666**	.753**	.216**	.337**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.000
	N	219	219	219	219	219	219
<i>Hope</i>	Pearson Correlation	.821**	.666**	1	.630**	.381**	.297**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	219	219	219	219	219	219
<i>Resilience</i>	Pearson Correlation	.892**	.753**	.630**	1	.189**	.355**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.005	.000
	N	219	219	219	219	219	219
<i>Optimism</i>	Pearson Correlation	.300**	.216**	.381**	.189**	1	.045
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.005		.505
	N	219	219	219	219	219	219

<i>Work Engagement</i>	Pearson Correlation	.392**	.337**	.297**	.355**	.045	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.505	
	N	219	219	219	219	219	219

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 3.3, Nilai korelasi yang didapatkan dari aspek-aspek *Psychological Capital* seperti *Efficacy*, *Hope*, *Resilience*, dan *Optimism* terhadap *Work Engagement* adalah,  $r$  0,337,  $r$  0,297,  $r$  0,355, dan  $r$  0,045. Berdasarkan interval koefisien korelasi [13], Korelasi *Efficacy*, *Hope*, dan *Resilience* memiliki korelasi yang rendah. *Optimism* sendiri masuk dalam interval 0,045 yang berarti memiliki korelasi sangat rendah. Hasil data menunjukkan korelasi yang signifikan, yaitu  $0,01 < 0,05$ . Hasil analisis menunjukkan bahwa aspek yang ada pada *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement* terdapat korelasi yang positif dan juga signifikan.

#### 4. Uji Regresi Sederhana

**Tabel 3.4**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4316.427	1	4316.427	39.366	.000 <sup>b</sup>
	Residual	23793.610	217	109.648		
	Total	28110.037	218			

a. Dependent Variable: *Work Engagement*

b. Predictors: (Constant), PsyCap

Berdasarkan hasil analisa regresi sederhana, nilai F hitung=39,366 yang memiliki signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa ada pengaruh variabel *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement*.

**Tabel 3.5**  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.392 <sup>a</sup>	.154	.150	10.47129

a. Predictors: (Constant), PsyCap

Dari tabel 3.5, didapatkan nilai R sebesar 0,392. Dari hasil tersebut, dapat diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,154 yang berarti bahwa Kontribusi *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement* sebesar 15,4%. Hal ini sesuai dengan konsep *JD-R Models* yang mana *Work Engagement* masih memiliki faktor yang mempengaruhi lainnya, seperti *Job Demands* dan *Job Resources* [16].

**Tabel 3.6**  
Tabulasi Model Summary Aspek *Psychological Capital*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
<i>Efficacy</i>	.337 <sup>a</sup>	.114	.110	10.71508
<i>Hope</i>	.297 <sup>a</sup>	.088	.084	10.86854
<i>Resilience</i>	.355 <sup>a</sup>	.128	.122	10.64011
<i>Optimism</i>	.045 <sup>a</sup>	.002	-.003	11.36985

Berdasarkan dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai regresi pada aspek-aspek yang ada di *Psychological Capital*. Pada aspek *Efficacy* memiliki regresi sebesar 11,4%, *Hope* sebesar 8,8%,

*Resilience* sebesar 12,8%, dan terakhir ada *Optimism* sebesar 2%. Hal ini berarti bahwa regresi tertinggi pada aspek *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement* sebesar 12,8% yang ada pada *Resilience*.

## B. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan kepada SDM dengan jumlah SDM sebanyak 219 orang memiliki kontribusi *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement*. Hasil uji normalitas data  $0,2 > 0,05$  yang mana data terdistribusi normal. Selain itu, hasil uji linearitas menunjukkan bahwa terdapat hubungan linier *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement* yang ada pada 219 orang SDM. Hal ini memiliki makna bahwa, apabila *Psychological Capital* yang ada pada SDM meningkat, maka *Work Engagement* akan ikut meningkat.

Hasil pengujian menggunakan analisa, dapat diketahui bahwa kontribusi *Psychological Capital* Terhadap *Work Engagement* sebesar 15,4%. Hal ini berarti bahwa 74,6% milik kontribusi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian. Hal ini sesuai dengan konsep *JD-R Models* yang mana *Work Engagement* masih memiliki faktor yang mempengaruhi lainnya, seperti *Job Demands* dan *Job Resources* [16]. Pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement* menunjukkan nilai positif dan signifikan. Ketika *Psychological Capital* meningkat, maka *Work Engagement* akan ikut meningkat. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh [17] Hariyadi (2019) memiliki hasil pengaruh positif antara *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement*, tetapi ada ketidaksesuaian yaitu, pada penelitian Hariyadi (2019), *Psychological Capital* memiliki kontribusi yang cukup tinggi (34,1%) terhadap *Work Engagement*.

Aspek dari *Psychological Capital* yang memiliki kontribusi terbesar adalah *Resilience* dengan nilai sebesar 12,8%. Penelitian ini seperti penelitian yang dilakukan oleh [18] Steven & Prihatsanti, (2017) dengan hasil *Resilience* memiliki pengaruh sebesar 54,5% terhadap *Work Engagement*. Menurut Xanthopoulou et al., aspek *Resilience* dari *Psychological Capital* memberikan arah pada evaluasi positif yang memiliki hubungan daya tahan atau *Resilience* individu dengan kemampuan dalam mengontrol dan memberikan dampak pada ruang lingkungannya [19]. Selain itu, Alvord & Gradoz dalam penelitian [20] Hartini (2017) berpendapat bahwa, *Resilience* apabila didefinisikan sebagai kemampuan yaitu kemampuan individu dalam bertahan dalam tantangan. Pertambangan batu bara memiliki tantangan yang cukup besar, khususnya untuk bagian produksi yang mana sebagian besar SDM di perusahaan B lebih banyak berada di bagian produksi memiliki tantangan keselamatan, seperti kecelakaan, tanah longsor, dan lain sebagainya. Hal ini dapat menyebabkan bahwa *Resilience* memiliki kontribusi yang besar terhadap *Work Engagement* kepada SDM perusahaan X.

Kontribusi aspek yang ada pada *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement* yang terkecil adalah *Optimism* dengan nilai sebesar 2%. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [21] Fitri et al., (2023) yang mana dari semua aspek yang ada pada *Psychological Capital*, yang memiliki pengaruh terkecil adalah *Optimism* dengan nilai sebesar 9,1%. Hal ini berarti bahwa masih ada kekurangan dalam pandangan positif mengenai pekerjaan yang sedang dilakukan oleh SDM.

## IV. SIMPULAN

Kesimpulan hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement* dengan kontribusi yang diberikan sebesar 15,4% kepada SDM yang ada di perusahaan B. Kemudian, aspek dari *Psychological Capital* yaitu *Resilience* memiliki kontribusi sebesar 12,8%. Berbanding terbalik dengan *Resilience*, aspek dari *Psychological Capital* yaitu *Optimism* memiliki kontribusi terkecil dengan nilai sebesar 2%.

Saran untuk penelitian selanjutnya adalah perlu adanya perhatian yang lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *Work Engagement*, seperti *Job Demands* dan *Job Resources* yang menjadi satu kesatuan dalam teori *JDR Models*. Selain itu, mengkaji lebih lanjut mengenai teori *JDR Models*.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Saya ucapkan terima kasih kepada direktur utama perusahaan X yang telah memberikan izin saya untuk melaksanakan penelitian ini di perusahaan X. Selain itu, saya mengucapkan terima kasih kepada seluruh SDM dari perusahaan X yang telah bersedia untuk meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam menjalankan penelitian ini.

## REFERENSI

- [1] F. D. Muliawati, "2023 sekitar 694,5 juta ton, lebih tinggi sekitar 31,5 ton dari target tahun 2022 yang sebesar 663 juta ton," *CNBC Indonesia*, Jun. 06, 2023. [Online]. Available: <https://www.cnbcindonesia.com/news/20230606153719-4-443484/sampai-mei-produksi-batu-bara-ri-capai-167-juta-ton>

- [2] M. P. Leiter and A. B. Bakker, *Work engagement a handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press, 2010.
- [3] J. Pandey, M. Gupta, and Y. Hassan, "Intrapreneurship to engage employees: role of psychological capital," *Manag. Decis.*, vol. 59, no. 6, pp. 1525–1545, 2020, doi: 10.1108/MD-06-2019-0825.
- [4] M. S. Saleem, A. S. N. Isha, Y. M. Yusop, M. I. Awan, and G. M. A. Naji, "The Role of Psychological Capital and Work Engagement in Enhancing Construction Workers' Safety Behavior," *Front. Public Heal.*, vol. 10, no. March, 2022, doi: 10.3389/fpubh.2022.810145.
- [5] K. L. Tan, T. Y. Lew, and A. K. S. Sim, "Effect of work engagement on meaningful work and psychological capital: perspectives from social workers in New Zealand," *Empl. Relations*, vol. 43, no. 3, pp. 807–826, 2021, doi: 10.1108/ER-11-2019-0433.
- [6] A. Radic, J. M. Arjona-Fuentes, A. Ariza-Montes, H. Han, and R. Law, "Job demands–job resources (JD-R) model, work engagement, and well-being of cruise ship employees," *Int. J. Hosp. Manag.*, vol. 88, no. February, 2020, doi: 10.1016/j.ijhm.2020.102518.
- [7] Y. Bi and X. Ye, "The effect of trait mindfulness on teachers' emotional exhaustion: The chain mediating role of psychological capital and job engagement," *Healthc.*, vol. 9, no. 11, 2021, doi: 10.3390/healthcare9111527.
- [8] B. A. Firdaus, "Pengaruh kepemimpinan autentik terhadap work engagement melalui psychological capital sebagai variabel intervening (studi pada karyawan bagian kantor PT Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Lestari Di Nganjuk)," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 6, no. 3, pp. 288–295, 2018.
- [9] M. B. Sutrisno and E. Parahyanti, "The Impact of Psychological Capital and Work Meaningfulness on Work Engagement in Generation Y," *Adv. Soc. Sci. Educ. Humanit. Res.*, vol. 07, no. Uipsur 2017, pp. 53–58, 2018, doi: 10.4172/2167-1168-c7-083.
- [10] A. Wijaya, "Efektivitas Pelatihan Modal Psikologis terhadap Keterikatan Kerja Pegawai Resto Kopi X Salatiga," *J. Heal. Sains*, vol. 2, no. 3, pp. 358–367, 2021, doi: 10.46799/jsa.v2i3.193.
- [11] C. Margareth, "Pelatihan Modal Psikologis untuk Meningkatkan Keterikatan Kerja pada Superintendent & Team Leader PT. XXX," *Psikol. Konseling*, vol. 20, no. 1, p. 1390, 2022, doi: 10.24114/konseling.v20i1.36541.
- [12] R. Juniartika, H. Kurniawan, and S. E. Utama, "Psychological Capital dengan Work Engagement pada Karyawan Bank," *Arus J. Psikol. dan Pendidik.*, vol. 2, no. 1, pp. 1–6, 2023.
- [13] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA, 2013.
- [14] A. B. Bakker and M. P. Laiter, *Work Engagement A Hanbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press, 2010.
- [15] D. T. Cid, M. do Carmo Fernandes Martins, M. Dias, and A. C. F. Fidelis, "Psychological capital questionnaire (PCQ-24): Preliminary evidence of psychometric validity of the Brazilian version," *Psico-USF*, vol. 25, no. 1, pp. 63–74, 2020, doi: 10.1590/1413-82712020250106.
- [16] A. B. Bakker and E. Demerouti, "Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward.," *J. Occup. Health Psychol.*, vol. 22, no. 3, pp. 273–285, Jul. 2017, doi: 10.1037/ocp0000056.
- [17] M. H. Hariyadi, "Pengaruh psychological capital terhadap work engagement pada karyawan," *Cognicia*, vol. 7, no. 3, pp. 359–368, 2019, doi: 10.22219/cognicia.v7i3.9200.
- [18] J. Steven and U. Prihatsanti, "Hubungan Antara Resiliensi Dengan Work Engagement Pada Karyawan Bank Panin Cabang Menara Imperium Kuningan Jakarta," *J. Empati*, vol. 6, no. 3, pp. 160–169, 2017.
- [19] B. Safa Genita and D. Dwarawati, "Pengaruh Resilience at Work terhadap Work Engagement pada Dokter Hewan," *Bandung Conf. Ser. Psychol. Sci.*, vol. 3, no. 1, 2023, doi: 10.29313/bcsps.v3i1.5464.
- [20] N. Hartini, "Resiliansi Warga Di Wilayah Rawan Banjir Di Bojonegoro," *J. Masyarakat, Kebud. dan Polit.*, vol. 30, no. June, 2017, doi: doi.org/10.20473/mkp.V30I22017.114-120.
- [21] Z. A. Fitri, H. Prakoso, and V. S. Putera, "Pengaruh Psychological Capital terhadap Work Engagement pada Dosen," *Bandung Conf. Ser. Psychol. Sci.*, vol. 3, no. 1, pp. 218–226, 2023, doi: 10.29313/bcsps.v3i1.5317.

**Conflict of Interest Statement:**

*The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.*