| ***PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DAN *WORK ENGAGEMENT*: KONTRIBUSI *HOPE*, *OPTIMISM*, *RESILIENCE* DAN *EFFICACY* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT***  Mardiah1, Zaki Nur Fahmawati2  1,2Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi dan Ilmu Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo  ***Co-*** ***Author***: Zaki Nur Fahmawati – 081227168399 | |
| --- | --- |
| ***Info Artikel***   * **Masuk :** tgl/bln/thn * **Revisi :** tgl/bln/thn * **Diterima :** tgl/bln/thn   ***Alamat Jurnal***   * <https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/AN-NUR/index>   Jurnal Mahasiswa BK An-Nur : Berbeda, Bermakna, Mulia ***disseminated below*** <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/> | ***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* |

**PENDAHULUAN**

Dunia industi 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 baru 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 (Muliawati, 2023).

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 perusahan (Leiter & Bakker, 2010).

Menurut Scheufeli dan Bakker, *Work Engagement* didefinisikan sebagai kondisi pikiran yang positif mengenai pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan kedalaman fokus (Pandey et al., 2020). Salah satu kualitasnya dalam SDM adalah SDM menikmati tantangan ketahanan mental yang kuat dan tenggelam dalam pekerjaan tanpa memperhatikan waktu bekerja (Saleem et al., 2022). 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 semanagat 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 (Tan et al., 2021).

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *Work Engagement* terletak pada teori JD-R Model (Radic et al., 2020). 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 (Bi & Ye, 2021). Selain itu, ada juga *Job demands* dan *Job resources*. J*ob 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*) (Firdaus, 2018).

Aspek-aspek *Psychological Capital* dikenal dengan singkatan HORE atau *Hope*, *Optimism*, *Resilience*, dan *Efficacy* (*self Efficacy*) (Sutrisno & Parahyanti, 2018). *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) 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 < α. 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) 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) 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.

**METODE**

**Desain Penelitian**

Desain dari penelitian ini adalah kuantitafit verifikatif. Metode penelitian kuantitatif adalah sebuah metode pentlitian yang dilaksanakan pada populasi atau sample tertentu yang sebelumnya telah ditentukan. Pada metode ini dilakukan pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner dengan menggunakana 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 statistik (Sugiyono, 2013).

**Sample Penelitian**

Penelitian ini menggunakan sampel SDM yang ada di perusahaan B, 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.

**Prosedur Penelitian**

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*.

**Pengukuran**

Dalam melaksanakan penelitian, alat ukur yang digunakan untuk mengukur *Work Engagement* dikenal sebagai UWES-17 yang diadaptasi dari Schaufeli & Bakker (Leiter & Bakker, 2010). 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 (Cid et al., 2020). Reliabilitas alat ukur *Work Engagement* dari beberapa negara dihitung menggunakan *Alpha Cronbach* dengan rentang hasil 0,91–0,96.

**Analisa Data**

Sesuai dengan desain penelitain, 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 digunkana untuk mengetahui besaran pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement*.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**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*.

Uji Normalitas Data

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Data

| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** | | |
| --- | --- | --- |
|  | | Unstandardized Residual |
| N | | 219 |
| Normal Parametersa,b | Mean | .0000000 |
| Std. Deviation | 10.44724834 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .042 |
| Positive | .042 |
| Negative | -.042 |
| Test Statistic | | .042 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200c,d |
| 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 menggumakan 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.

Uji Linearitas Data

Tabel 2. Hasil Uji Linearitas Data

| **ANOVA Table** | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| *Work Engagement* \* PsyCap | Between Groups | (Combined) | 9920.380 | 43 | 230.707 | 2.220 | .000 |
| Linearity | 4316.427 | 1 | 4316.427 | 41.528 | .000 |
| Deviation from Linearity | 5603.953 | 42 | 133.427 | 1.284 | .136 |
| 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*.

Uji Korelasi Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Korelasi Berganda

| **Correlations** | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | PsyCap | *Efficacy* | *Hope* | *Resilience* | *Optimism* | *Work Engagement* |
| PsyCap | Pearson Correlation | 1 | .909\*\* | .821\*\* | .892\*\* | .300\*\* | .392\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| N | 219 | 219 | 219 | 219 | 219 | 219 |
| *Efficacy* | Pearson Correlation | .909\*\* | 1 | .666\*\* | .753\*\* | .216\*\* | .337\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 |  | .000 | .000 | .001 | .000 |
| N | 219 | 219 | 219 | 219 | 219 | 219 |
| *Hope* | Pearson Correlation | .821\*\* | .666\*\* | 1 | .630\*\* | .381\*\* | .297\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 |  | .000 | .000 | .000 |
| N | 219 | 219 | 219 | 219 | 219 | 219 |
| *Resilience* | Pearson Correlation | .892\*\* | .753\*\* | .630\*\* | 1 | .189\*\* | .355\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 |  | .005 | .000 |
| N | 219 | 219 | 219 | 219 | 219 | 219 |
| *Optimism* | Pearson Correlation | .300\*\* | .216\*\* | .381\*\* | .189\*\* | 1 | .045 |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .001 | .000 | .005 |  | .505 |
| N | 219 | 219 | 219 | 219 | 219 | 219 |
| *Work Engagement* | 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 5, 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 Sugiyono (2013), 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* tehadap *Work Engagement* terdapat korelasi yang positif dan juga signifikan.

## Uji Regresi Sederhana

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Sederhana

| **ANOVAa** | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 4316.427 | 1 | 4316.427 | 39.366 | .000b |
| 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 5. Hasil Uji Regresi Sederhana Koefisien Determinan

| **Model Summary** | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .392a | .154 | .150 | 10.47129 |
| a. Predictors: (Constant), PsyCap | | | | |

Dari tabel 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* (Bakker & Demerouti, 2017).

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Sederhana Aspek *Psychological Capital*

| **Tabulasi Model Summary Aspek *Psychological Capital*** | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| *Efficacy* | .337a | .114 | .110 | 10.71508 |
| *Hope* | .297 a | .088 | .084 | 10.86854 |
| *Resilience* | .355 a | .128 | .122 | 10.64011 |
| *Optimism* | .045 a | .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*.

**Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan kepada SDM dengan jumlah SDM sebanyak 219 orang memiliki kontribusi Pschological 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* (Bakker & Demerouti, 2017). Pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement* menunjuukan nilai positif dan sigifikan. Ketika *Psychological Capital* mengingkat, maka *Work Engagement* akan ikut menignkat. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hariyadi (2019) memiliki hasil pengaruh positif antara *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement,* tetapi ada ketidaksesuaia 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 (Steven & Prihatsanti, 2017) dengan hasil *Resilience* memiliki pengaruh sebesar 54,5% terhadap *Work Engagement*. *Resilience***.** Menurut Xanthopoulou et al,. aspek *Resilience* dari *Psychological Capital* memberikan arah pada evaluasi postif yang memiliki hubungan daya tahan atau *Resilience* individu dengan kemampuan dalam mengontrol dan memberikan dampak pada ruang lingkupnya (Safa Genita & Dwarawati, 2023). Selain itu, Alvord & Gradoz dalam penelitian 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 B.

Kontribusi aspek yang ada pada *Psychological Capital* terhadap Work Engagmenet yang terkecil adalah *Optimism* dengan nilai sebesar 2%. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitri et al.,(2023) yang mana dari semua aspek yang ada pada *Psychological Capital*, yanng 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.

**PENUTUP**

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 perushaan 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 Resourses* yang menjadi satu kesatuan dalam teori *JDR Models*. Selain itu, mengkaji lebih lanjut mengenai teori *JDR Models*.

**REFERENSI**

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, *22*(3), 273–285. https://doi.org/10.1037/ocp0000056

Bi, Y., & Ye, X. (2021). The effect of trait mindfulness on teachers’ emotional exhaustion: The chain mediating role of psychological capital and job engagement. *Healthcare (Switzerland)*, *9*(11). https://doi.org/10.3390/healthcare9111527

Cid, D. T., do Carmo Fernandes Martins, M., Dias, M., & Fidelis, A. C. F. (2020). Psychological capital questionnaire (PCQ-24): Preliminary evidence of psychometric validity of the Brazilian version. *Psico-USF*, *25*(1), 63–74. https://doi.org/10.1590/1413-82712020250106

Firdaus, B. A. (2018). 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). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, *6*(3), 288–295.

Fitri, Z. A., Prakoso, H., & Putera, V. S. (2023). Pengaruh Psychological Capital terhadap Work Engagement pada Dosen. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, *3*(1), 218–226. https://doi.org/10.29313/bcsps.v3i1.5317

Hariyadi, M. H. (2019). Pengaruh psychological capital terhadap work engagement pada karyawan. *Cognicia*, *7*(3), 359–368. https://doi.org/10.22219/cognicia.v7i3.9200

Hartini, N. (2017). Resiliansi Warga Di Wilayah Rawan Banjir Di Bojonegoro. *Jurnal Masyarakat, Kebudayaan Dan Politik*, *30*(June). https://doi.org/doi.org/10.20473/mkp.V30I22017.114-120

Juniartika, R., Kurniawan, H., & Utama, S. E. (2023). Psychological Capital dengan Work Engagement pada Karyawan Bank. *Arus Jurnal Psikologi Dan Pendidikan*, *2*(1), 1–6.

Leiter, M. P., & Bakker, A. B. (2010). Work engagement a handbook of essential theory and research. In A. B. Bekker & M. P. Leiter (Eds.), *Psychology Press*. Psychology Press.

Margareth, C. (2022). Pelatihan Modal Psikologis untuk Meningkatkan Keterikatan Kerja pada Superintendent & Team Leader PT. XXX. *Psikologi Konseling*, *20*(1), 1390. https://doi.org/10.24114/konseling.v20i1.36541

Muliawati, F. D. (2023, June 6). 2023 sekitar 694,5 juta ton, lebih tinggi sekitar 31,5 ton dari target tahun 2022 yang sebesar 663 juta ton. *CNBC Indonesia*. https://www.cnbcindonesia.com/news/20230606153719-4-443484/sampai-mei-produksi-batu-bara-ri-capai-167-juta-ton

Pandey, J., Gupta, M., & Hassan, Y. (2020). Intrapreneurship to engage employees: role of psychological capital. *Management Decision*, *59*(6), 1525–1545. https://doi.org/10.1108/MD-06-2019-0825

Radic, A., Arjona-Fuentes, J. M., Ariza-Montes, A., Han, H., & Law, R. (2020). Job demands–job resources (JD-R) model, work engagement, and well-being of cruise ship employees. *International Journal of Hospitality Management*, *88*(February). https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102518

Safa Genita, B., & Dwarawati, D. (2023). Pengaruh Resilience at Work terhadap Work Engagement pada Dokter Hewan. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, *3*(1). https://doi.org/10.29313/bcsps.v3i1.5464

Saleem, M. S., Isha, A. S. N., Yusop, Y. M., Awan, M. I., & Naji, G. M. A. (2022). The Role of Psychological Capital and Work Engagement in Enhancing Construction Workers’ Safety Behavior. *Frontiers in Public Health*, *10*(March). https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.810145

Steven, J., & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan Antara Resiliensi Dengan Work Engagement Pada Karyawan Bank Panin Cabang Menara Imperium Kuningan Jakarta. *Jurnal Empati*, *6*(3), 160–169.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuntitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.

Sutrisno, M. B., & Parahyanti, E. (2018). The Impact of Psychological Capital and Work Meaningfulness on Work Engagement in Generation Y. *Advances in Social Science, Education, and Humanities Research*, *07*(Uipsur 2017), 53–58. https://doi.org/10.4172/2167-1168-c7-083

Tan, K. L., Lew, T. Y., & Sim, A. K. S. (2021). Effect of work engagement on meaningful work and psychological capital: perspectives from social workers in New Zealand. *Employee Relations*, *43*(3), 807–826. https://doi.org/10.1108/ER-11-2019-0433

Wijaya, A. (2021). Efektivitas Pelatihan Modal Psikologis terhadap Keterikatan Kerja Pegawai Resto Kopi X Salatiga. *Jurnal Health Sains*, *2*(3), 358–367. https://doi.org/10.46799/jsa.v2i3.193