

The Influence of Hope, Self-Efficacy, and Resilience on Safety Behavior through Work Engagement in the Manufacturing Industry

Pengaruh *Hope, Self-Efficacy, dan Resilience Terhadap Safety Behavior* melalui *Work Engagement* pada Industri Manufaktur

Yunni Nidiya^{1*}, Charly Hongdiyanto², Hastuti Naibaho³

Program Studi Magister of Management, Fakultas School of Business and Management, Universitas Ciputra Surabaya
ynidiya01@magister.ciputra.ac.id¹, charly@ciputra.ac.id²

Abstract

In the glass manufacturing industry, workplace safety is not only related to employee protection but also closely associated with production continuity, product quality, cost efficiency, and the company's ability to meet customer demands. In a high-risk work environment, employee safety behavior is one of the key factors influencing operational performance. Therefore, understanding individual factors and employees' level of engagement with their work is important in supporting the development of safe work behavior. This study aims to examine the effects of Hope, Self-Efficacy, and Resilience on Safety Compliance and Safety Participation through Work Engagement among employees of PT Prakatama Kreasi Unilindo. A quantitative approach was employed using a total sampling technique involving 150 operational employees. Data were collected through questionnaires and analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS 4. The results indicate that Hope and Self-Efficacy have positive and significant effects on Work Engagement. Hope also has a positive effect on Safety Compliance, while Self-Efficacy positively influences both Safety Compliance and Safety Participation. In contrast, Resilience does not show a significant effect on Work Engagement or either dimension of safety behavior. The findings further reveal that Work Engagement helps explain the relationship between Hope and Self-Efficacy and safety behavior, but does not explain the relationship between Resilience and safety behavior. This study extends the model developed by Saleem et al. (2022) by examining Psychological Capital as three separate dimensions, namely Hope, Self-Efficacy, and Resilience, and by distinguishing Safety Behavior into Safety Compliance and Safety Participation. The findings suggest that in high-risk manufacturing environments, safety behavior is influenced more by employees' confidence in their capabilities, clarity of work goals, and engagement with their work than by their ability to withstand work-related pressures.

Keywords: *Psychological Capital, Hope, Self-Efficacy, Resilience, Work Engagement, Safety Behavior*

Abstrak

Dalam industri pengolahan kaca, keselamatan kerja tidak hanya berbicara tentang perlindungan karyawan, tetapi berbicara juga tentang kelancaran produksi, kualitas produk, efisiensi biaya, dan kemampuan perusahaan memenuhi kebutuhan pelanggan. Pada lingkungan kerja yang memiliki tingkat risiko tinggi, satu faktor yang menentukan keberhasilan operasional perusahaan salah satunya adalah perilaku keselamatan karyawan. Oleh karena itu, faktor individu dan tingkat keterlibatan karyawan terhadap pekerjaan perlu dipahami untuk mendukung terciptanya perilaku kerja yang aman. Oleh karena itu penelitian dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh *Hope, Self-efficacy, dan Resilience* terhadap *Safety Compliance* dan *Safety Participation* melalui *Work Engagement* pada karyawan PT Prakatama Kreasi Unilindo. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik total sampling terhadap 150 karyawan operasional. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Hope* dan *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*. *Hope* juga berpengaruh positif terhadap *Safety Compliance*, sedangkan *Self-Efficacy* berpengaruh positif terhadap *Safety Compliance* dan *Safety Participation*. Sebaliknya, *Resilience* tidak menunjukkan pengaruh yang berarti terhadap *Work Engagement* maupun kedua dimensi perilaku keselamatan kerja. Pada penelitian ini ditemukan juga bahwa *Work Engagement* berperan dalam menjelaskan hubungan antara *Hope* dan *Self-Efficacy* dengan

<https://journal.yrpiaku.com/index.php/ceej>

e-ISSN:2715-9752, p-ISSN:2715-9868

Copyright © 2026 THE AUTHOR(S). This article is distributed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license

perilaku keselamatan kerja, namun tidak mampu menjelaskan hubungan antara *Resilience* dan perilaku keselamatan kerja. Penelitian ini mengembangkan model Saleem et al. (2022) dengan memisahkan *psychological capital* menjadi tiga dimensi, yaitu *Hope*, *Self-Efficacy*, dan *Resilience*, serta membedakan *safety behavior* menjadi *Safety Compliance* dan *Safety Participation*. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pada industri manufaktur berisiko tinggi, perilaku keselamatan kerja lebih dipengaruhi oleh keyakinan terhadap kemampuan diri, kejelasan tujuan kerja, dan keterlibatan karyawan terhadap pekerjaannya dibandingkan kemampuan bertahan dalam menghadapi tekanan kerja.

Kata kunci: *Psychological Capital, Hope, Self-Efficacy, Resilience, Work Engagement, Safety Behavior*

1. Pendahuluan

Pada industri manufaktur dengan tingkat resiko kerja yang relatif tinggi, maka keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menjadi salah satu aspek penting dalam kegiatan operasional perusahaan. Selain berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja, keselamatan kerja juga berhubungan dengan kelancaran proses produksi, kualitas produk, efisiensi biaya, dan keberlangsungan bisnis perusahaan. Oleh karena itu, keberhasilan penerapan keselamatan kerja menjadi perhatian penting bagi perusahaan yang beroperasi pada lingkungan kerja berisiko tinggi. Pentingnya keselamatan kerja terlihat dari data International Labour Organization (ILO, 2021) yang menunjukkan angka pekerja yang meninggal setiap tahun akibat kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja sekitar 2,78 juta jiwa. Selain itu, lebih dari 374 juta kasus cedera kerja non-fatal terjadi setiap tahun di berbagai sektor industri di seluruh dunia. Data tersebut menunjukkan bahwa risiko keselamatan kerja masih menjadi tantangan global yang dihadapi berbagai organisasi, termasuk perusahaan manufaktur yang memiliki karakteristik pekerjaan dengan tingkat risiko yang relatif tinggi. Dalam industri manufaktur, risiko keselamatan kerja dapat muncul dari berbagai aktivitas operasional seperti penggunaan mesin produksi, perpindahan material berat, paparan suhu tinggi, maupun penggunaan peralatan kerja yang berpotensi menimbulkan cedera apabila tidak dikelola dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan tidak hanya dituntut untuk menyediakan sistem keselamatan kerja yang memadai, tetapi juga memastikan bahwa setiap karyawan menjalankan pekerjaannya sesuai dengan prosedur keselamatan yang telah ditetapkan.

Penelitian ini dilakukan pada PT Prakatama Kreasi Unilindo, sebuah perusahaan manufaktur kaca proses yang berlokasi di Cipondoh, Tangerang dan merupakan bagian dari Popular Group. Perusahaan yang berdiri sejak tahun 2019 ini memiliki karakteristik lingkungan kerja dengan tingkat risiko operasional yang relatif tinggi. Aktivitas produksi melibatkan penggunaan mesin, material kaca berukuran besar, potensi pecahan kaca, serta suhu tinggi pada proses tempering yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja apabila tidak ditangani dengan baik. Dalam kondisi tersebut, perilaku keselamatan kerja menjadi faktor yang sangat penting. Neal dan Griffin (2006) menjelaskan bahwa perilaku keselamatan kerja terdiri dari dua dimensi utama, yaitu *safety compliance* dan *safety participation*. *Safety compliance* berkaitan dengan kepatuhan karyawan dalam menjalankan prosedur keselamatan yang telah ditetapkan perusahaan. Sementara itu, *safety participation* berkaitan dengan kesediaan karyawan untuk terlibat secara aktif dalam berbagai aktivitas yang mendukung peningkatan keselamatan kerja, seperti melaporkan potensi bahaya, memberikan masukan perbaikan, maupun membantu membangun budaya keselamatan di lingkungan kerja. Meskipun perusahaan telah menerapkan sistem

keselamatan kerja, menyediakan alat pelindung diri, serta menetapkan prosedur operasional yang sama untuk seluruh karyawan, perilaku keselamatan yang ditunjukkan setiap individu belum tentu sama. Berdasarkan data operasional internal PT Prakatama Kreasi Unilindo tahun 2024, ditemukan adanya perbedaan tingkat kepatuhan penggunaan alat pelindung diri (APD) dan partisipasi pelaporan potensi bahaya antar unit kerja. Unit tempering menunjukkan tingkat kepatuhan APD sebesar 91% dan partisipasi pelaporan sebesar 75%, sedangkan unit laminating menunjukkan tingkat kepatuhan APD sebesar 79% dan partisipasi pelaporan sebesar 42%.

Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa meskipun berada dalam sistem keselamatan yang sama, perilaku keselamatan karyawan masih bervariasi antar unit kerja. Kondisi ini mengindikasikan bahwa keberhasilan penerapan keselamatan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh sistem dan kebijakan perusahaan, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor yang berasal dari dalam diri karyawan. Temuan Saraih et al. (2021) dan Saleem et al. (2022) juga menunjukkan bahwa faktor individu memiliki peran penting dalam membentuk perilaku keselamatan kerja pada lingkungan kerja yang memiliki tingkat risiko tinggi. Dalam penelitian ini, faktor individu yang menjadi perhatian adalah *hope*, *self-efficacy*, dan *resilience*. Menurut Luthans et al. (2021), *hope* berkaitan dengan kemampuan individu untuk menetapkan tujuan serta mempertahankan upaya dalam mencapai tujuan tersebut. *Self-efficacy* berkaitan dengan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan dan menghadapi tantangan yang muncul. Sementara itu, *resilience* berkaitan dengan kemampuan individu untuk bertahan dan kembali menjalankan pekerjaannya secara efektif ketika menghadapi tekanan, perubahan, maupun berbagai kesulitan yang terjadi dalam lingkungan kerja. Selain faktor individu, penelitian ini juga mempertimbangkan *work engagement* sebagai faktor yang berpotensi mempengaruhi perilaku keselamatan kerja. Schaufeli (2021) menjelaskan bahwa *work engagement* tercermin melalui semangat kerja, kesungguhan dalam menjalankan pekerjaan, serta kemampuan untuk tetap fokus terhadap tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Dalam lingkungan manufaktur, karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi umumnya lebih memperhatikan kualitas pekerjaan, lebih disiplin dalam mengikuti prosedur kerja, serta lebih peduli terhadap keselamatan dirinya maupun rekan kerjanya. Penelitian Saleem et al. (2022) menunjukkan bahwa kondisi individu dapat mempengaruhi tingkat keterlibatan karyawan terhadap pekerjaannya, yang selanjutnya berhubungan dengan perilaku keselamatan kerja. Namun demikian, sebagian besar penelitian sebelumnya masih menggunakan *psychological capital* sebagai satu konstruk yang bersifat agregat sehingga belum mampu menjelaskan kontribusi masing-masing dimensi secara lebih rinci. Selain itu, penelitian sebelumnya juga umumnya masih memandang *safety behavior* sebagai satu variabel umum dan belum secara spesifik membedakan *safety compliance* dan *safety participation* sebagai dua bentuk perilaku keselamatan yang berbeda. Berdasarkan kondisi tersebut, masih terdapat kebutuhan untuk memahami secara lebih spesifik bagaimana *hope*, *self-efficacy*, dan *resilience* berhubungan dengan *safety compliance* dan *safety participation*, baik secara langsung maupun melalui *work engagement*. Oleh karena itu, penelitian ini mengembangkan model Saleem et al. (2022) dengan memisahkan *psychological capital* menjadi tiga dimensi utama, yaitu *hope*, *self-efficacy*, dan *resilience*, serta membedakan *safety behavior* menjadi *safety compliance* dan *safety participation*. Penelitian ini juga menguji peran *work engagement* sebagai variabel mediasi untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai pembentukan perilaku

keselamatan kerja pada industri manufaktur yang memiliki tingkat risiko operasional tinggi.

Tabel 1. Tingkat Kepatuhan APD dan Partisipasi Pelaporan Potensi Bahaya antar Unit Kerja PT Prakatama Kreasi Unilindo (2024)

Unit Kerja	Jumlah Operator	Kepatuhan Penggunaan APD (%)	Jumlah Laporan Potensi Bahaya	Partisipasi Pelaporan (%)
Cutting	8	88%	12	60%
Edging	7	84%	10	57%
Tempering	8	91%	15	75%
Laminating	6	79%	7	42%
Packing & QC	7	86%	9	51%

Sumber: Data operasional internal PT Prakatama Kreasi Unilindo (2024)

Berdasarkan Tabel 1, unit tempering menunjukkan tingkat kepatuhan penggunaan APD tertinggi sebesar 91% dengan tingkat partisipasi pelaporan potensi bahaya sebesar 75%. Kondisi ini diduga berkaitan dengan karakteristik proses produksi yang melibatkan suhu tinggi sehingga pekerja memiliki tingkat kewaspadaan yang lebih tinggi terhadap risiko kerja. Sebaliknya, unit laminating menunjukkan tingkat kepatuhan APD yang relatif lebih rendah yaitu 79%, dengan tingkat partisipasi pelaporan potensi bahaya hanya 42%. Perbedaan ini mengindikasikan bahwa keterlibatan pekerja dalam aktivitas keselamatan masih bervariasi antar unit kerja, meskipun berada dalam sistem keselamatan organisasi yang sama.

Variasi tersebut menunjukkan bahwa keberadaan prosedur keselamatan dan standar operasional perusahaan belum tentu menghasilkan konsistensi perilaku keselamatan di seluruh unit kerja. Dalam praktiknya, implementasi keselamatan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kebijakan formal organisasi, tetapi juga oleh faktor perilaku individu serta tingkat keterlibatan karyawan dalam aktivitas keselamatan sehari-hari (Saraih et al., 2021; Saleem et al., 2022). Penelitian ini tidak hanya menguji hubungan antar variabel, tetapi juga mengidentifikasi sumber daya psikologis yang paling berperan dalam meningkatkan perilaku keselamatan kerja pada industri manufaktur berisiko tinggi.

2. Kajian Pustaka

Conservation of Resources (COR) Theory

Conservation of Resources (COR) Theory yang dikembangkan oleh Hobfoll et al. (2018) menjelaskan bahwa individu berusaha memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan sumber daya yang dimilikinya untuk menghadapi tuntutan pekerjaan. Sumber daya tersebut tidak hanya berupa fasilitas dan dukungan organisasi, tetapi juga mencakup sumber daya psikologis yang berasal dari dalam diri individu. Dalam konteks industri manufaktur yang memiliki tekanan operasional dan risiko keselamatan kerja tinggi, ketersediaan sumber daya psikologis menjadi penting karena dapat membantu karyawan mempertahankan motivasi, keterlibatan kerja, dan perilaku kerja yang aman. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan *COR Theory* sebagai landasan untuk menjelaskan hubungan antara *hope*, *self-efficacy*, *resilience*, *work engagement*, dan *safety behavior*.

Pada PT Prakatama Kreasi Unilindo, kondisi tersebut relevan karena aktivitas produksi melibatkan penggunaan mesin, material kaca berukuran besar, target penyelesaian pesanan pelanggan, serta tuntutan keselamatan kerja yang tinggi. Dalam situasi tersebut, kemampuan karyawan dalam mengelola sumber daya psikologis menjadi penting karena dapat mempengaruhi keterlibatan kerja maupun perilaku keselamatan yang ditunjukkan selama bekerja.

Hope

Dalam lingkungan kerja manufaktur, pencapaian target produksi tidak selalu berjalan sesuai rencana. Karyawan dapat menghadapi keterlambatan material, gangguan mesin, perubahan jadwal produksi, maupun permintaan pelanggan yang harus diselesaikan dalam waktu terbatas. Pada kondisi tersebut, perusahaan membutuhkan karyawan yang tidak mudah kehilangan arah ketika menghadapi hambatan, tetapi tetap mampu mencari cara untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Snyder (2002) menjelaskan bahwa *hope* merupakan kemampuan individu untuk menetapkan tujuan yang ingin dicapai serta menemukan berbagai alternatif untuk mencapai tujuan tersebut. Dalam konteks pekerjaan, *hope* tidak hanya menggambarkan keinginan untuk berhasil, tetapi juga menunjukkan kemampuan individu untuk tetap bergerak maju ketika menghadapi kendala (Hongdiyanto et al., 2025). Pada PT Prakatama Kreasi Unilindo, karyawan yang memiliki tingkat *hope* yang baik biasanya tetap berupaya menyelesaikan pekerjaan sesuai target meskipun menghadapi tekanan operasional. Mereka cenderung mencari alternatif solusi tanpa mengabaikan standar kualitas maupun keselamatan kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

H1: *Hope* berpengaruh positif terhadap *work engagement*.

H4: *Hope* berpengaruh positif terhadap *safety compliance*.

H5: *Hope* berpengaruh positif terhadap *safety participation*.

Self-Efficacy

Self-efficacy merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan dan menghadapi tantangan yang muncul (Luthans et al., 2021). Dalam lingkungan manufaktur, keyakinan terhadap kemampuan diri membantu karyawan mengambil keputusan kerja secara tepat, menyelesaikan tugas dengan baik, serta menjalankan prosedur keselamatan secara konsisten (Hongdiyanto, 2024). Oleh karena itu, *self-efficacy* diperkirakan berperan dalam meningkatkan *work engagement* dan *safety behavior*.

H2: *Self-efficacy* berpengaruh positif terhadap *work engagement*.

H6: *Self-efficacy* berpengaruh positif terhadap *safety compliance*.

H7: *Self-efficacy* berpengaruh positif terhadap *safety participation*.

Resilience

Dalam lingkungan kerja manufaktur, tekanan operasional merupakan kondisi yang tidak dapat dihindari. Target produksi, perubahan jadwal, kendala mesin, maupun tuntutan pelanggan dapat menjadi sumber tekanan bagi karyawan. Oleh karena itu, kemampuan untuk tetap bekerja secara stabil ketika menghadapi tekanan menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan perusahaan. Luthans et al. (2021) menjelaskan bahwa *resilience* merupakan kemampuan individu untuk bertahan, beradaptasi, dan kembali menjalankan pekerjaannya secara efektif setelah

menghadapi kesulitan atau tekanan kerja. Kemampuan ini membantu individu menjaga konsistensi kerja meskipun berada dalam kondisi yang tidak ideal.

H3: *Resilience* berpengaruh positif terhadap *work engagement*.

H8: *Resilience* berpengaruh positif terhadap *safety compliance*.

H9: *Resilience* berpengaruh positif terhadap *safety participation*.

Safety Behavior

Safety behavior merupakan perilaku kerja yang mendukung keselamatan diri sendiri maupun lingkungan kerja selama menjalankan pekerjaan (Neal & Griffin, 2006). *Safety behavior* terdiri atas dua dimensi utama, yaitu *safety compliance* dan *safety participation*. *Safety compliance* berkaitan dengan kepatuhan terhadap prosedur dan aturan keselamatan kerja yang berlaku, sedangkan *safety participation* berkaitan dengan keterlibatan sukarela karyawan dalam mendukung berbagai aktivitas keselamatan kerja. Dalam perspektif *COR Theory*, perilaku keselamatan dipengaruhi oleh ketersediaan sumber daya psikologis yang dimiliki individu sehingga karyawan lebih mampu menjaga keselamatan kerja dalam lingkungan berisiko tinggi.

Work Engagement

Work engagement merupakan kondisi psikologis positif yang ditandai oleh *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Schaufeli, 2021). Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat, kesungguhan, dan fokus dalam menjalankan pekerjaannya. Dalam lingkungan manufaktur, keterlibatan kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk lebih memperhatikan kualitas pekerjaan, kepatuhan terhadap prosedur, serta keselamatan kerja. Oleh karena itu, *work engagement* diperkirakan berperan dalam meningkatkan *safety compliance* dan *safety participation*.

H10: *Work engagement* berpengaruh positif terhadap *safety compliance*.

H11: *Work engagement* berpengaruh positif terhadap *safety participation*.

Mediasi Work Engagement

COR Theory menjelaskan bahwa individu yang memiliki sumber daya psikologis yang kuat cenderung menunjukkan tingkat keterlibatan kerja yang lebih tinggi (Hobfoll et al., 2018). Temuan Saleem et al. (2022) juga menunjukkan bahwa *work engagement* berperan dalam menjelaskan hubungan antara *psychological capital* dan *safety behavior*. Berdasarkan perspektif tersebut, penelitian ini menempatkan *work engagement* sebagai variabel mediasi yang menjelaskan bagaimana *hope*, *self-efficacy*, dan *resilience* mempengaruhi *safety compliance* dan *safety participation*.

H12: *Hope* berpengaruh terhadap *safety compliance* melalui *work engagement*.

H13: *Hope* berpengaruh terhadap *safety participation* melalui *work engagement*.

H14: *Self-efficacy* berpengaruh terhadap *safety compliance* melalui *work engagement*.

H15: *Self-efficacy* berpengaruh terhadap *safety participation* melalui *work engagement*.

H16: *Resilience* berpengaruh terhadap *safety compliance* melalui *work engagement*.

H17: *Resilience* berpengaruh terhadap *safety participation* melalui *work engagement*.

3. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori untuk menganalisis hubungan antara *hope*, *self-efficacy*, dan *resilience* terhadap *work*

engagement serta *safety behavior* (*safety compliance* dan *safety participation*) pada karyawan PT Prakatama Kreasi Unilindo, dengan landasan *Conservation of Resources Theory*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan operasional yang berjumlah 150 orang, sehingga teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 150 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert yang diadaptasi dari penelitian terdahulu dan dianalisis menggunakan metode PLS-SEM dengan bantuan SmartPLS, sehingga mampu menjelaskan pengaruh langsung maupun tidak langsung antar variabel dalam konteks industri manufaktur berisiko tinggi.

4. Hasil Dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Karakteristik responden digunakan untuk memberikan gambaran mengenai profil responden yang terlibat dalam penelitian. Pengelompokan karakteristik responden dilakukan berdasarkan unit kerja, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan usia responden. Informasi tersebut digunakan untuk mengetahui distribusi responden sehingga dapat memberikan gambaran umum mengenai kondisi sampel penelitian.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	N	%
Unit Kerja	Cutting	13	8,7
	Edging	18	12
	Laminating	12	8,0
	Maintenance & Engineering	15	10,0
	Packing & QC	15	10,0
	Other	8	5,3
	Staff PPIC dan lainnya	10	6,7
	Tempering	19	12,7
	Waterjet	15	10,0
	Warehouse & Transport	25	16,7
Pendidikan Terakhir	SD	13	8,7
	SMP	18	12
	SMA	101	67,3
	S1	18	12
Lama Bekerja	< 1 tahun	27	18
	1-3 tahun	55	36,7
	> 3 tahun	68	45,3
Usia	< 25 tahun	52	34,7
	25-35 tahun	60	40
	> 35 tahun	38	25,3

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 2, mayoritas responden berasal dari unit kerja *warehouse & transport* sebanyak 25 responden (16,7%), diikuti unit *tempering* sebanyak 19 responden (12,7%), *edging* sebanyak 18 responden (12%), serta *waterjet*, *maintenance & engineering*, dan *packing & QC* masing-masing sebanyak 15 responden (10%). Responden lainnya berasal dari *cutting*, *staff PPIC*, dan unit kerja lain dengan jumlah yang relatif lebih kecil. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa responden

penelitian berasal dari berbagai area operasional perusahaan yang memiliki karakteristik pekerjaan, beban kerja, serta tingkat risiko keselamatan yang berbeda.

Berdasarkan karakteristik pendidikan terakhir, sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan SMA sebanyak 101 responden (67,3%), sedangkan responden dengan pendidikan SMP dan S1 masing-masing sebanyak 18 responden (12%), serta pendidikan SD sebanyak 13 responden (8,7%). Data tersebut menunjukkan bahwa penelitian didominasi oleh tenaga kerja operasional dengan latar belakang pendidikan menengah, yang umumnya berhubungan dengan pelaksanaan aktivitas kerja yang lebih banyak menekankan pada penerapan prosedur operasional dan kepatuhan terhadap standar keselamatan kerja.

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja menunjukkan bahwa mayoritas responden telah bekerja lebih dari 3 tahun sebanyak 68 responden (45,3%), diikuti masa kerja 1–3 tahun sebanyak 55 responden (36,7%), dan kurang dari 1 tahun sebanyak 27 responden (18%). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah memiliki pengalaman kerja yang memadai dalam memahami proses operasional perusahaan serta prosedur keselamatan kerja yang diterapkan.

Karakteristik usia menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada rentang usia 25–35 tahun sebanyak 60 responden (40%), sedangkan responden berusia kurang dari 25 tahun sebanyak 52 responden (34,7%), dan di atas 35 tahun sebanyak 38 responden (25,3%). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penelitian didominasi oleh tenaga kerja usia produktif yang secara umum memiliki tingkat aktivitas kerja tinggi dan keterlibatan yang besar dalam proses operasional perusahaan.

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Tabel 3. Statistik Deskriptif Indikator Penelitian

Variabel	Indikator	Mean	Standar Deviasi
<i>Hope</i>	X1.1	4,047	0,985
	X1.2	3,973	1,017
	X1.3	3,811	0,943
<i>Self-Efficacy</i>	X2.1	3,885	1,007
	X2.2	3,904	1,013
	X2.3	3,912	0,965
<i>Resilience</i>	X3.1	3,757	0,973
	X3.2	3,845	0,901
	X3.3	3,777	1,002
<i>Work Engagement</i>	Z1	3,926	1,024
	Z2	3,912	1,023
	Z3	4,081	1,116
	Z4	3,899	1,067
	Z5	4,021	1,027
	Z6	3,959	1,029
<i>Safety Compliance</i>	Y1.1	4,176	1,123
	Y1.2	4,190	1,094
	Y1.3	4,182	1,119
<i>Safety Participation</i>	Y2.1	4,061	0,981
	Y2.2	4,108	1,051

	Y2.3	4,259	0,973
--	------	-------	-------

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Tabel 4. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Mean
<i>Hope</i>	3,944
<i>Self-Efficacy</i>	3,900
<i>Resilience</i>	3,793
<i>Work Engagement</i>	3,966
<i>Safety Compliance</i>	4,183
<i>Safety Participation</i>	4,143

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Seluruh variabel penelitian memiliki nilai rata-rata di atas 3,50 yang menunjukkan bahwa responden cenderung memberikan penilaian positif terhadap kondisi *psychological resources*, *work engagement*, dan *safety behavior* di PT Prakatama Kreasi Unilindo. Variabel dengan nilai rata-rata tertinggi adalah *safety compliance* sebesar 4,183, diikuti *safety participation* sebesar 4,143. Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan telah memiliki tingkat kepatuhan terhadap prosedur keselamatan kerja dan partisipasi keselamatan yang baik.

Variabel *work engagement* memiliki nilai rata-rata sebesar 3,966 yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki tingkat keterlibatan kerja yang relatif tinggi. Kondisi ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan memiliki energi, dedikasi, dan keterlibatan yang baik dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari. Pada kelompok *personal resources*, variabel *hope* memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,944, diikuti *self-efficacy* sebesar 3,900.

Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki keyakinan terhadap kemampuan dirinya serta optimisme dalam mencapai tujuan pekerjaan. Sebaliknya, *resilience* memiliki nilai rata-rata terendah sebesar 3,793 dibandingkan variabel lainnya. Hasil ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam bertahan menghadapi tekanan kerja, tetap fokus dalam kondisi sulit, serta pulih dari kelelahan kerja masih relatif lebih rendah dibandingkan aspek *psychological resources* lainnya.

Analisis lebih lanjut pada tingkat indikator menunjukkan bahwa indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah X3.1 (kemampuan bertahan dalam tekanan kerja) dengan nilai mean sebesar 3,757, diikuti X3.3 (kemampuan pulih dari kelelahan kerja) sebesar 3,777, serta X1.3 (kemampuan menemukan alternatif solusi ketika menghadapi hambatan) sebesar 3,811. Temuan ini menunjukkan bahwa tantangan utama yang masih dihadapi karyawan berkaitan dengan kemampuan menghadapi tekanan kerja yang tinggi, pemulihan setelah kelelahan kerja, dan kemampuan mencari solusi alternatif ketika menghadapi kendala operasional. Sebaliknya, indikator dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada Y2.3 yaitu kontribusi dalam meningkatkan keselamatan kerja dengan nilai mean sebesar 4,259.

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*) *Convergent Validity*

Menurut Imam Ghozali (2021), indikator dinyatakan memenuhi *convergent validity* apabila memiliki nilai *loading factor* lebih besar dari 0,70 dan nilai AVE lebih besar dari 0,50.

Tabel 5. *Outer Loading*

Variabel	Indikator	<i>Loading Factor</i>	<i>Rule of Thumb</i>	Kesimpulan
<i>Hoipei (X1)</i>	X1.1	0.937	0.700	Valid
	X1.2	0.909	0.700	Valid
	X1.3	0.887	0.700	Valid
<i>Seilf-Efficacy (X2)</i>	X2.1	0.897	0.700	Valid
	X2.2	0.878	0.700	Valid
	X2.3	0.875	0.700	Valid
<i>Reisilieincei (X3)</i>	X3.1	0.908	0.700	Valid
	X3.2	0.898	0.700	Valid
	X3.3	0.874	0.700	Valid
<i>Safety Coimpliancei (Y1)</i>	Y1.1	0.941	0.700	Valid
	Y1.2	0.949	0.700	Valid
	Y1.3	0.949	0.700	Valid
<i>Safety Participatioin (Y2)</i>	Y2.1	0.918	0.700	Valid
	Y2.2	0.926	0.700	Valid
	Y2.3	0.939	0.700	Valid
<i>Woirk Eingageimeint (Z)</i>	Z.1	0.874	0.700	Valid
	Z.2	0.871	0.700	Valid
	Z.3	0.864	0.700	Valid
	Z.4	0.886	0.700	Valid
	Z.5	0.890	0.700	Valid
	Z.6	0.846	0.700	Valid

Sumber: Hasil analisis data (2026)

Seluruh indikator pada variabel *hope*, *self-efficacy*, *resilience*, *safety compliance*, *safety participation*, dan *work engagement* memiliki nilai *loading factor* di atas 0,70. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki tingkat korelasi yang tinggi terhadap konstruk yang diukur sehingga mampu merepresentasikan variabel laten secara memadai. Dengan demikian, seluruh indikator dalam penelitian ini dinyatakan memenuhi kriteria *convergent validity*, sehingga instrumen yang digunakan memiliki tingkat validitas yang baik dan layak digunakan untuk pengujian model penelitian lebih lanjut.

Tabel 6. *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	AVE
<i>Hope (X1)</i>	0.830
<i>Self-Efficacy (X2)</i>	0.780
<i>Resilience (X3)</i>	0.798
<i>Safety Compliance (Y1)</i>	0.895
<i>Safety Participation (Y2)</i>	0.861
<i>Work Engagement (Z)</i>	0.761

Sumber: Hasil analisis data (2026)

Berdasarkan Tabel 6, seluruh konstruk memiliki nilai AVE di atas 0,50. Nilai tersebut menunjukkan bahwa masing-masing konstruk mampu menjelaskan lebih dari 50% varians indikator yang membentuknya. Dengan demikian, seluruh konstruk penelitian dinyatakan memenuhi kriteria *convergent validity*.

Discriminant Validity

Berdasarkan hasil pengolahan data, seluruh nilai HTMT berada di bawah batas yang direkomendasikan yaitu 0,90. Hasil tersebut menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki karakteristik yang berbeda dan tidak mengalami tumpang tindih pengukuran dengan variabel lainnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel dalam penelitian ini telah mampu merepresentasikan konsep yang diukur secara tepat.

Tabel 7. Discriminant Validity (Fornell–Larcker Criterion)

Konstruk	X1	X2	X3	Y1	Y2	Z
<i>Hope (X1)</i>	0.911					
<i>Self-Efficacy (X2)</i>	0.859	0.883				
<i>Resilience (X3)</i>	0.691	0.738	0.893			
<i>Safety Compliance (Y1)</i>	0.842	0.843	0.650	0.946		
<i>Safety Participation (Y2)</i>	0.808	0.843	0.712	0.917	0.928	
<i>Work Engagement (Z)</i>	0.891	0.870	0.727	0.880	0.854	0.872

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Seluruh konstruk memiliki nilai akar AVE yang lebih besar dibandingkan nilai korelasi antar konstruk lainnya. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh konstruk penelitian telah memenuhi kriteria *discriminant validity*. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap variabel memiliki karakteristik konseptual yang berbeda sehingga masing-masing konstruk mampu menjelaskan variabel yang diwakilinya secara spesifik.

Reliability

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi indikator dalam mengukur konstruk penelitian. Pengujian dilakukan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai lebih besar dari 0,70.

Tabel 8. Reliability

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability (rho_c)</i>	<i>Rule of Thumb</i>	Kesimpulan
<i>Hope (X1)</i>	0.898	0.936	0.700	Reiliabeil
<i>Self-Efficacy (X2)</i>	0.859	0.914	0.700	Reiliabeil
<i>Resilience (X3)</i>	0.873	0.922	0.700	Reiliabeil
<i>Safety Compliance (Y1)</i>	0.942	0.962	0.700	Reiliabeil
<i>Safety Participation (Y2)</i>	0.919	0.949	0.700	Reiliabeil
<i>Work Engagement (Z)</i>	0.937	0.950	0.700	Reiliabeil

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* lebih besar dari 0,70. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh konstruk

telah memenuhi kriteria reliabilitas dan memiliki tingkat konsistensi internal yang baik. Secara keseluruhan, hasil evaluasi *outer model* menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas.

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Tabel 9. Evaluasi *Inner Model*

Pengujian	Variabel / Hubungan	Nilai	Kriteria	Kesimpulan
VIF	Seluruh indikator	2.067 – 4.626	< 5.000	Tidak terjadi kolinearitas
R-Square	<i>Work Engagement (Z)</i>	0.842	> 0.75	Kuat
	<i>Safety Compliance (Y1)</i>	0.806	> 0.75	Kuat
	<i>Safety Participation (Y2)</i>	0.777	> 0.75	Kuat
f-Square	<i>Hope → Safety Compliance</i>	0.030	> 0.02	Kecil
	<i>Hope → Safety Participation</i>	0.004	< 0.02	Sangat kecil
	<i>Hope → Work Engagement</i>	0.441	> 0.35	Besar
	<i>Resilience → Safety Compliance</i>	0.007	< 0.02	Sangat kecil
	<i>Resilience → Safety Participation</i>	0.023	> 0.02	Kecil
	<i>Resilience → Work Engagement</i>	0.040	> 0.02	Kecil
	<i>Self-Efficacy → Safety Compliance</i>	0.078	> 0.02	Kecil
	<i>Self-Efficacy → Safety Participation</i>	0.100	> 0.02	Kecil
	<i>Self-Efficacy → Work Engagement</i>	0.157	> 0.15	Sedang
	<i>Work Engagement → Safety Compliance</i>	0.216	> 0.15	Sedang
<i>Work Engagement → Safety Participation</i>	0.123	> 0.02	Kecil	
Q ² Predict	Seluruh indikator	0.583 – 0.679	> 0	Memiliki <i>predictive relevance</i>

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Collinearity (VIF)

Berdasarkan Tabel 9, seluruh indikator penelitian memiliki nilai VIF antara 2.067–4.626. Nilai tersebut berada di bawah batas maksimum 5, sehingga model penelitian tidak mengalami masalah kolinearitas. Hasil ini menunjukkan bahwa hubungan antara *hope*, *self-efficacy*, *resilience*, *work engagement*, *safety compliance*, dan *safety participation* tidak mengalami tumpang tindih pengaruh yang berlebihan, sehingga masing-masing konstruk dapat menjelaskan variabel penelitian secara independen pada PT Prakatama Kreasi Unilindo.

Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan Tabel 9, nilai R² *Work Engagement* sebesar 0,842 menunjukkan bahwa *hope*, *self-efficacy*, dan *resilience* memiliki kontribusi yang besar dalam menjelaskan tingkat keterlibatan kerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa 84,2% variasi *work engagement* dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Nilai R² *Safety Compliance* sebesar 0,806 menunjukkan bahwa *hope*, *self-efficacy*, *resilience*, dan *work engagement* memiliki hubungan yang kuat dengan kepatuhan

karyawan terhadap prosedur keselamatan kerja. Dengan kata lain, 80,6% variasi *safety compliance* dapat dijelaskan oleh variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Sementara itu, nilai R^2 *Safety Participation* sebesar 0,777 menunjukkan bahwa 77,7% variasi partisipasi karyawan dalam aktivitas keselamatan kerja dapat dijelaskan oleh *hope*, *self-efficacy*, *resilience*, dan *work engagement*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model penelitian mampu menjelaskan sebagian besar faktor yang berhubungan dengan perilaku keselamatan kerja karyawan. Secara keseluruhan, nilai R^2 yang diperoleh menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan *work engagement*, *safety compliance*, dan *safety participation* pada karyawan PT Prakatama Kreasi Unilindo.

Effect Size (f^2)

Berdasarkan Tabel 9, pengaruh *hope* terhadap *work engagement* memiliki nilai *effect size* terbesar yaitu 0,441 dengan kategori besar. *Self-efficacy* terhadap *work engagement* dan *work engagement* terhadap *safety compliance* menunjukkan kategori sedang. Sementara itu, pengaruh variabel lainnya termasuk dalam kategori kecil hingga sangat kecil. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *hope* memiliki kontribusi paling besar dalam meningkatkan keterlibatan kerja karyawan PT Prakatama Kreasi Unilindo.

Predictive Relevance (Q^2)

Berdasarkan Tabel 9, seluruh indikator penelitian memiliki nilai Q^2 sebesar 0,583–0,679 atau lebih besar dari 0. Hal tersebut menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan prediktif yang baik sehingga model yang diadaptasi dari Saleem et al. (2022) dinilai mampu menjelaskan hubungan antar variabel pada PT Prakatama Kreasi Unilindo.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung antar variabel penelitian. Sesuai dengan metodologi penelitian di atas, pengujian dilakukan menggunakan teknik *bootstrapping* dengan 5000 resampling. Suatu hipotesis dinyatakan diterima apabila memiliki nilai t-statistic > 1,96 dan p-value < 0,05 (Ghozali, 2021). Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana model penelitian yang diadaptasi dari Saleem et al. (2022) dapat menjelaskan hubungan antara *hope*, *self-efficacy*, *resilience*, *work engagement*, *safety compliance*, dan *safety participation* pada PT Prakatama Kreasi Unilindo.

Pengujian Direct Effect

Tabel 10. Pengujian Direct Effect

Hipotesis	Hubungan Variabel	Original Sample (O)	T-Statistic	P-Value	Keputusan
H1	<i>Hope</i> → <i>Work Engagement</i>	0.522	5.110	0.000	Diterima
H2	<i>Self-Efficacy</i> → <i>Work Engagement</i>	0.334	3.293	0.001	Diterima
H3	<i>Resilience</i> → <i>Work Engagement</i>	0.120	1.907	0.057	Ditolak
H4	<i>Hope</i> → <i>Safety Compliance</i>	0.180	2.062	0.039	Diterima
H5	<i>Hope</i> → <i>Safety Participation</i>	0.067	0.574	0.566	Ditolak

H6	<i>Self-Efficacy → Safety Compliance</i>	0.281	3.112	0.002	Diterima
H7	<i>Self-Efficacy → Safety Participation</i>	0.342	3.997	0.000	Diterima
H8	<i>Resilience → Safety Compliance</i>	-0.057	1.005	0.315	Ditolak
H9	<i>Resilience → Safety Participation</i>	0.110	1.673	0.094	Ditolak
H10	<i>Work Engagement → Safety Compliance</i>	0.516	4.862	0.000	Diterima
H11	<i>Work Engagement → Safety Participation</i>	0.417	3.225	0.001	Diterima

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *hope* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* dan *safety compliance*, namun tidak berpengaruh signifikan terhadap *safety participation*. *Self-efficacy* menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*, *safety compliance*, dan *safety participation*. Hal tersebut menunjukkan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuannya berperan penting dalam meningkatkan keterlibatan kerja dan perilaku keselamatan kerja.

Sementara itu, *resilience* tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap *work engagement*, *safety compliance*, maupun *safety participation*. Selain itu, *work engagement* menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap *safety compliance* dan *safety participation*. Secara umum, hasil tersebut menunjukkan bahwa perilaku keselamatan kerja pada PT Prakatama Kreasi Unilindo lebih dipengaruhi oleh motivasi kerja dan keyakinan individu terhadap kemampuan diri dibandingkan kemampuan individu dalam bertahan terhadap tekanan kerja.

Pengujian Indirect Effect

Tabel 11. Pengujian *Indirect Effect*

Hipotesis	Hubungan Variabel	Original Sample (O)	T-Statistic	P-Value	Keputusan
H12	<i>Hope → Safety Compliance melalui Work Engagement</i>	0.269	3.713	0.000	Diterima
H13	<i>Hope → Safety Participation melalui Work Engagement</i>	0.218	2.699	0.007	Diterima
H14	<i>Self-Efficacy → Safety Compliance melalui Work Engagement</i>	0.172	2.522	0.012	Diterima
H15	<i>Self-Efficacy → Safety Participation melalui Work Engagement</i>	0.139	2.173	0.030	Diterima
H16	<i>Resilience → Safety Compliance melalui Work Engagement</i>	0.062	1.724	0.085	Ditolak
H17	<i>Resilience → Safety Participation melalui Work Engagement</i>	0.050	1.622	0.105	Ditolak

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan hasil pengujian *indirect effect*, *work engagement* mampu memediasi pengaruh *hope* dan *self-efficacy* terhadap *safety compliance* dan *safety participation*. Namun, *work engagement* tidak mampu memediasi pengaruh *resilience* terhadap kedua variabel tersebut. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *work engagement* berfungsi sebagai mekanisme psikologis yang menjelaskan bagaimana sumber daya psikologis individu dapat memengaruhi perilaku keselamatan kerja pada PT Prakatama Kreasi Unilindo.

Analisis Variance Accounted For (VAF)

Menurut Joseph F. Hair et al. (2022), nilai VAF di bawah 20% menunjukkan bahwa pengaruh mediasi relatif kecil sehingga dapat dikatakan tidak terjadi mediasi. Nilai VAF antara 20% sampai 80% menunjukkan bahwa variabel mediasi memiliki peran dalam menjelaskan hubungan antar variabel atau dikenal sebagai *partial mediation*. Sementara itu, nilai VAF di atas 80% menunjukkan bahwa sebagian besar pengaruh terjadi melalui variabel mediasi sehingga dikategorikan sebagai *full mediation*.

Tabel 12. Analisis Variance Accounted For (VAF)

Hubungan	Indirect Effect	Total Effect	VAF (%)	Jenis Mediasi
<i>Hope</i> → <i>Work Engagement</i> → <i>Safety Compliance</i>	0.269	0.450	59.78	Partial mediation
<i>Hope</i> → <i>Work Engagement</i> → <i>Safety Participation</i>	0.218	0.285	76.49	Full mediation
<i>Self-Efficacy</i> → <i>Work Engagement</i> → <i>Safety Compliance</i>	0.172	0.453	37.97	Partial mediation
<i>Self-Efficacy</i> → <i>Work Engagement</i> → <i>Safety Participation</i>	0.139	0.481	28.90	Partial mediation
<i>Resilience</i> → <i>Work Engagement</i> → <i>Safety Compliance</i>	0.062	0.005	—	Inconsistent mediation
<i>Resilience</i> → <i>Work Engagement</i> → <i>Safety Participation</i>	0.050	0.160	31.25	Tidak terjadi mediasi

Hasil analisis menunjukkan bahwa *work engagement* berperan sebagai variabel mediasi pada hubungan antara *hope* dan *self-efficacy* terhadap *safety behavior*. Sementara itu, *work engagement* tidak mampu memediasi hubungan *resilience* terhadap *safety compliance* maupun *safety participation*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak seluruh dimensi *psychological capital* memiliki mekanisme pengaruh yang sama terhadap perilaku keselamatan kerja pada lingkungan manufaktur berisiko tinggi.

Interpretasi Hasil Model pada PT Prakatama Kreasi Unilindo

Penelitian ini mengadaptasi model Saleem et al. (2022) untuk menguji hubungan antara *psychological capital*, *work engagement*, dan *safety behavior* pada lingkungan manufaktur berisiko tinggi. Berdasarkan hasil pengujian, model penelitian secara umum dapat diterapkan pada PT Prakatama Kreasi Unilindo.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *hope* dan *self-efficacy* memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan *resilience* dalam meningkatkan *work engagement* dan perilaku keselamatan kerja. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa pada lingkungan kerja dengan karakteristik industri manufaktur berisiko tinggi, perilaku

keselamatan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu untuk bertahan terhadap tekanan kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh kemampuan mempertahankan motivasi kerja, keyakinan terhadap kemampuan diri, serta tingkat keterlibatan kerja karyawan.

Dengan demikian, model Saleem et al. (2022) dapat diterapkan pada PT Prakatama Kreasi Unilindo, namun menunjukkan karakteristik yang lebih spesifik pada lingkungan manufaktur berisiko tinggi.

Adopsi Model Saleem pada PT Prakatama Kreasi Unilindo

Tabel 13. Tingkat Adopsi Model Saleem pada PT Prakatama

Komponen	Model Saleem	Hasil PT Prakatama	Status
<i>Hope</i> → <i>Work Engagement</i>	Signifikan	Signifikan	Sesuai
<i>Self-Efficacy</i> → <i>Work Engagement</i>	Signifikan	Signifikan	Sesuai
<i>Resilience</i> → <i>Work Engagement</i>	Signifikan	Tidak signifikan	Berbeda
<i>Hope</i> → <i>Safety Compliance</i>	Signifikan	Signifikan	Sesuai
<i>Hope</i> → <i>Safety Participation</i>	Signifikan	Signifikan	Sesuai
<i>Self-Efficacy</i> → <i>Safety Compliance</i>	Signifikan	Signifikan	Sesuai
<i>Self-Efficacy</i> → <i>Safety Participation</i>	Signifikan	Tidak signifikan	Berbeda
<i>Resilience</i> → <i>Safety Compliance</i>	Signifikan	Tidak signifikan	Berbeda
<i>Resilience</i> → <i>Safety Participation</i>	Signifikan	Tidak signifikan	Berbeda
<i>Work Engagement</i> → <i>Safety Compliance</i>	Signifikan	Signifikan	Sesuai
<i>Work Engagement</i> → <i>Safety Participation</i>	Signifikan	Signifikan	Sesuai

Berdasarkan hasil penelitian, sebanyak 7 dari 11 hubungan langsung atau sebesar 63,6% menunjukkan hasil yang konsisten dengan model Saleem et al. (2022), sedangkan 36,4% lainnya menunjukkan hasil yang berbeda. Perbedaan utama ditemukan pada hubungan *resilience* terhadap *work engagement*, *safety compliance*, dan *safety participation*, serta hubungan *hope* terhadap *safety participation* yang pada penelitian ini tidak menunjukkan pengaruh signifikan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa penerapan model Saleem et al. (2022) pada konteks PT Prakatama Kreasi Unilindo secara umum masih relevan, khususnya pada hubungan *hope*, *self-efficacy*, dan *work engagement* terhadap perilaku keselamatan kerja. Dalam perspektif *Conservation of Resources (COR) Theory*, *personal resources* seperti *hope* dan *self-efficacy* terbukti mampu membantu individu mempertahankan energi psikologis, keterlibatan kerja, serta perilaku keselamatan kerja pada lingkungan manufaktur berisiko tinggi. Namun demikian, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa tidak seluruh dimensi *psychological capital* memiliki efektivitas yang sama dalam konteks industri kaca tempered. Perbedaan tersebut kemungkinan dipengaruhi oleh karakteristik industri manufaktur yang memiliki tekanan target produksi tinggi, lingkungan kerja berisiko tinggi, ritme kerja cepat, serta tuntutan operasional yang lebih kompleks dibandingkan konteks penelitian sebelumnya. Pada kondisi tersebut, perilaku keselamatan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor psikologis individu, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh sistem kerja, pengawasan operasional, disiplin kerja, dan budaya keselamatan organisasi.

Dalam konteks PT Prakatama Kreasi Unilindo, hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor *personal resources* yang paling konsisten memengaruhi *safety behavior* adalah *self-efficacy*. Karyawan yang memiliki keyakinan terhadap kemampuan dirinya

cenderung lebih mampu mempertahankan *work engagement*, mematuhi prosedur keselamatan, serta berpartisipasi dalam aktivitas keselamatan kerja. Sementara itu, *resilience* belum menunjukkan pengaruh signifikan karena lingkungan kerja manufaktur lebih menekankan kepatuhan terhadap standar operasional dan pencapaian target produksi dibanding kemampuan individu dalam bertahan terhadap tekanan kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa efektivitas *personal resources* dalam lingkungan kerja manufaktur tidak hanya dipengaruhi oleh faktor psikologis individu, tetapi juga berpotensi dipengaruhi oleh faktor organisasi yang lebih luas seperti *leadership support*, komunikasi keselamatan, dan tekanan operasional perusahaan. Oleh karena itu, pengembangan model perilaku keselamatan kerja pada industri manufaktur berisiko tinggi perlu mempertimbangkan kombinasi antara faktor psikologis individu dan faktor organisasi secara lebih komprehensif.

Interpretasi Model pada Lingkungan Industri Manufaktur Berisiko Tinggi

Temuan penelitian menunjukkan bahwa efektivitas *personal resources* pada industri manufaktur berisiko tinggi tidak hanya dipengaruhi oleh faktor psikologis individu, tetapi juga dipengaruhi oleh karakteristik lingkungan kerja dan faktor organisasi. Lingkungan kerja yang melibatkan target produksi tinggi, risiko operasional besar, ritme kerja cepat, serta tuntutan pekerjaan yang kompleks dapat memengaruhi efektivitas hubungan antara *psychological capital*, *work engagement*, dan *safety behavior*. Dalam perspektif *Conservation of Resources (COR) Theory*, individu berupaya mempertahankan dan menginvestasikan sumber daya psikologis yang dimiliki untuk menghadapi tekanan kerja. Namun, pada lingkungan manufaktur berisiko tinggi, sumber daya psikologis individu belum tentu cukup untuk membentuk perilaku keselamatan kerja secara optimal apabila tidak didukung oleh kondisi organisasi yang memadai. Tekanan produksi, pengawasan operasional, disiplin kerja, serta budaya keselamatan organisasi dapat memperkuat maupun melemahkan efektivitas *personal resources* dalam membentuk *safety behavior*.

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa dimensi *personal resources* seperti *hope* dan *self-efficacy* masih memiliki pengaruh yang cukup konsisten terhadap *work engagement* dan *safety behavior*. Namun demikian, *resilience* belum menunjukkan pengaruh signifikan terhadap *work engagement*, *safety compliance*, maupun *safety participation*. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa kemampuan individu dalam bertahan terhadap tekanan kerja lebih berfungsi sebagai mekanisme adaptasi psikologis dibanding faktor utama yang mendorong keterlibatan kerja dan perilaku keselamatan kerja pada lingkungan manufaktur. Dalam konteks PT Prakatama Kreasi Unilindo, kondisi tersebut dapat dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan yang lebih menekankan kepatuhan terhadap standar operasional, pencapaian target produksi, serta konsistensi pelaksanaan prosedur keselamatan kerja. Pada lingkungan kerja dengan tingkat risiko tinggi, perilaku keselamatan kerja tidak hanya bergantung pada kondisi psikologis individu, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh *leadership support*, komunikasi keselamatan, pengawasan kerja, serta budaya keselamatan organisasi. Dengan demikian, pembentukan *safety behavior* pada lingkungan industri berisiko tinggi kemungkinan dipengaruhi oleh kombinasi faktor psikologis individu dan faktor organisasi secara simultan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan perilaku keselamatan kerja pada industri manufaktur tidak cukup hanya dilakukan melalui penguatan *personal resources* karyawan, tetapi juga memerlukan dukungan organisasi

yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang aman, suportif, dan berorientasi pada budaya keselamatan kerja.

5. Simpulan

Penelitian ini dilakukan untuk memahami peran *hope*, *self-efficacy*, dan *resilience* dalam membentuk *safety behavior* karyawan PT Prakatama Kreasi Unilindo melalui *work engagement*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *hope* dan *self-efficacy* merupakan sumber daya psikologis yang berkontribusi dalam meningkatkan keterlibatan kerja dan perilaku keselamatan karyawan. Karyawan yang memiliki tujuan kerja yang jelas serta keyakinan terhadap kemampuan dirinya cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan, lebih patuh terhadap prosedur keselamatan, dan lebih aktif berpartisipasi dalam berbagai aktivitas yang mendukung keselamatan kerja. Di antara ketiga variabel yang diteliti, *self-efficacy* merupakan faktor yang paling konsisten karena berhubungan dengan *work engagement*, *safety compliance*, dan *safety participation*. Sebaliknya, *resilience* belum menunjukkan pengaruh yang berarti terhadap keterlibatan kerja maupun perilaku keselamatan pada konteks PT Prakatama Kreasi Unilindo. Temuan ini mengindikasikan bahwa kemampuan bertahan menghadapi tekanan kerja belum menjadi faktor utama yang mendorong perilaku keselamatan, dibandingkan dengan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menjalankan pekerjaan secara aman. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa *work engagement* memiliki peran penting dalam pembentukan *safety behavior*. Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi cenderung lebih disiplin menjalankan prosedur keselamatan dan lebih aktif mendukung budaya keselamatan organisasi. Selain berpengaruh langsung terhadap *safety compliance* dan *safety participation*, *work engagement* juga mampu menjelaskan hubungan antara *hope* dan *self-efficacy* dengan perilaku keselamatan kerja. Model penelitian menunjukkan kemampuan penjelasan yang kuat dengan nilai R^2 sebesar 84,2% untuk *work engagement*, 80,6% untuk *safety compliance*, dan 77,7% untuk *safety participation*. Temuan ini memperlihatkan bahwa perilaku keselamatan pada industri manufaktur berisiko tinggi tidak hanya dipengaruhi oleh sistem keselamatan yang dimiliki perusahaan, tetapi juga oleh kualitas sumber daya psikologis dan keterlibatan karyawan terhadap pekerjaannya.

6. Daftar Pustaka

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. <https://ojs.unbc.ca/index.php/design/article/download/1887/1414>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2020). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 25(3), 273–285. https://ryanmberg.com/wp-content/uploads/2025/07/EBSCO-FullText-07_10_2025.pdf
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2021). Key questions regarding *work engagement*. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(1), 1–11. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2020.1769685>
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2020). *Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance*. *Personnel Psychology*, 73(1), 89–136. <https://cdr.lib.unc.edu/downloads/4b29bb24n>

- Gao, Y., Yue, Y., & Li, X. (2023). The relationship between *psychological capital* and *work engagement* of kindergarten teachers: A latent profile analysis. *Frontiers in Psychology*, 14, 1084836. https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10033521/?utm_source=chatgpt.com
- Grant, R. M. (1996). Toward a knowledge-based theory of the firm. *Strategic Management Journal*, 17(S2), 109–122. https://www.researchgate.net/publication/229100915_Toward_A_Knowledge-Based_Theory_of_the_Firm?utm_source=chatgpt.com
- Hertanto, E., Prasetyo, A., & Nugroho, Y. (2023). Safety climate and *safety behavior* in industrial workers: Evidence from Indonesia. *Safety*, 9(4), 89. <https://doi.org/10.3390/safety9040089>
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 103–128. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>
- Hongdiyanto, C. (2024). The Mediated Role of Knowledge Sharing Between Servant Leadership and Work Role Performance. *International Journal of Science and Management Studies (IJSMS)*, 7(6), 251–260. <https://doi.org/10.51386/25815946/ij sms-v7i6p125>
- Hongdiyanto, C., Halcon, F. A., Yusup, A. K., & Ongkowijoyo, G. (2025). The Mediating Effect of Organizational Culture and Work Fatigue on Work-Life Balance in the Context of Work from Home among Indonesian Workers. *Journal The Winners*, 26(2), 107–120.
- International Labour Organization. (2021). *World employment and social outlook: Trends 2021*. International Labour Office.
- Kissel, P., & Büttgen, M. (2015). Using social media to communicate employer brand identity: The impact on corporate image and employer attractiveness. *Journal of Brand Management*, 22(9), 755–777. <https://www.researchgate.net/profile/Marion-Buettgen/publication/287147373>
- Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M., & Avolio, B. J. (2021). *Psychological capital and beyond*. Oxford University Press. <https://books.google.co.id/books?id=oqSuBgAAQBAJ&lpg=PP1&ots=FLRn3v2s8w&dq=Luthans>
- Neal, A., & Griffin, M. A. (2006). A study of the lagged relationships among safety climate, safety motivation, safety behavior, and accidents. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 946–953. <https://www.researchgate.net/profile/Mark-Griffin-6/publication/6950128>
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F., & Hirst, G. (2020). Psychological capital: A review and synthesis. *Journal of Organizational Behavior*, 41(3), 234–256. <https://www.scribd.com/document/409543458/newman2014-reviewPsyCap>
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company*. Oxford University Press. http://www.sietmanagement.fr/wp-content/uploads/2016/04/nonaka_1991.pdf
- Ouweneel, E., Le Blanc, P. M., & Schaufeli, W. B. (2021). Do-it-yourself: An online positive psychology intervention to promote positive emotions, *self-efficacy*, and

- engagement at work. *Career Development International*, 26(3), 173–188.
https://affinityhealthhub.co.uk/d/attachments/5-ouweneel-et-al-2013-1526911070.pdf?utm_source=chatgpt.com
- Saleem, M. S., Isha, A. S. N., & Awan, M. (2022). *Psychological capital and safety behavior: The mediating role of work engagement*. *Safety Science*, 145, 105493.
<https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.810145>
- Saraih, U. N., Amlus, M. H., Sakdan, M. F., & Ahmad, R. (2021). Safety behaviour among employees in the Malaysian manufacturing industry. *AIP Conference Proceedings*, 2339(1), 020179.
<https://doi.org/10.1063/5.0045158>
- Schaufeli, W. B. (2021). Engaging leadership: How to promote *work engagement*? *Frontiers in Psychology*, 12, 754556.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.754556>
- Sivertzen, A. M., Nilsen, E. R., & Olafsen, A. H. (2013). Employer branding: Employer attractiveness and the use of social media. *Journal of Product & Brand Management*, 22(7), 473–483.
https://www.scribd.com/document/509837487/2?utm_source=chatgpt.com
- Sun, Y., Fang, Y., & Wang, X. (2022). How safety climate impacts safety voice: Investigating the mediating role of psychological safety. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(19), 11867.
<https://www.mdpi.com/1660-4601/19/19/11867>
- Snyder, C. R. (2002). *Hope theory: Rainbows in the mind*. *Psychological Inquiry*, 13(4), 249–275.
https://blogs.shu.ac.uk/growplus/files/2020/02/Hope-Snyder-paper.pdf?utm_source=chatgpt.com
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2020). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 27(2), 125–138.
<https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/270.pdf>