



## JURNAL ILMIAH PSIKOHUMANIKA

[Http://Ejurnal.Setiabudi.Ac.Id/Ojs/Index.Php/Psikohumanika](http://Ejurnal.Setiabudi.Ac.Id/Ojs/Index.Php/Psikohumanika)

### HUBUNGAN RESILIENSI DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN PRODUKSI BAGIAN *CUTTING* PT. ARGO MANUNGGAL TRIASTA

Anisa Putri Sari<sup>1</sup>, Christiana Hari Soetjningsih<sup>2</sup>

<sup>1,2)</sup> Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga

#### INFO ARTIKEL

#### ABSTRAK

##### *Sejarah Artikel*

Diterima

Disetujui

Dipublikasikan

Juni 2019

##### *Keywords :*

Resiliensi,

*Work Engagement*,

Karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan resiliensi dengan *work engagement* pada karyawan produksi bagian *cutting* di PT. Argo Manunggal Triasta Salatiga. Hipotesis yang diajukan adalah ada korelasi positif signifikan antara resiliensi dengan *work engagement* pada karyawan produksi bagian *cutting*. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan produksi bagian *cutting* di PT. Argo Manunggal Triasta Salatiga sebanyak 81 karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan skala resiliensi dan skala *work engagement*. Analisis data menggunakan metode korelasi *product moment*. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif signifikan antara resiliensi dengan *work engagement* dengan nilai  $r = 0,732$  dan signifikansi =  $0,000$  ( $p < 0,05$ ). Artinya semakin tinggi resiliensi maka semakin tinggi *work engagement* yang dimiliki pada karyawan produksi bagian *cutting* di PT. Argo Manunggal Triasta Salatiga.

#### Alamat Korespondensi:

Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Satya

Wacana Salatiga

E-mail: [anissaputrisari@gmail.com](mailto:anissaputrisari@gmail.com)

p-ISSN: 1979-0341

e-ISSN : 2302-0660

Anisa Putri Sari<sup>1</sup>, Christiana Hari Soetjningsih<sup>2</sup>

## PENDAHULUAN

Karyawan menjadi salah satu aset perusahaan yang penting dan perlu dikembangkan untuk mendukung kelangsungan dan keberhasilan suatu perusahaan. Karyawan merupakan komponen utama suatu perusahaan dan menjadi pelaku dalam setiap aktivitas perusahaan. Sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, metode, dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang maksimum bagi perusahaan apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai totalitas kerja kepada perusahaan. Terlebih lagi melihat persaingan usaha yang semakin keras saat ini, setiap perusahaan membutuhkan dukungan karyawan handal dan memiliki totalitas kerja yang dapat membantu perusahaan mencapai visi dan misi yang telah ditargetkan.

Perusahaan dituntut untuk memiliki karyawan yang kompeten dan memiliki kinerja yang baik. Peran karyawan sangat menentukan bagi berhasil tidaknya perusahaan mencapai sasarannya. Perusahaan senantiasa mengharapkan karyawannya untuk memiliki kinerja lebih tinggi, lebih berorientasi pada proses, lebih terlibat dalam kepemimpinan, dan lebih mampu dalam mendapatkan pengetahuan yang memberi nilai tambah bagi perusahaan dan diharapkan karyawan yang tepat dapat membuat perusahaan bersaing dengan perusahaan lain (Xanthopoulos, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2009). Hal tersebut yang menjadikan perusahaan harus memiliki karyawan dengan produktivitas yang baik. Salah satu hal yang diperlukan untuk melihat baik buruknya suatu kinerja adalah *engagement* (Dalal, Brummel, Baysinger, & LeBreton, 2012). Karyawan yang proaktif, bertanggung jawab, dan mempunyai inisiatif sangat dibutuhkan perusahaan sekarang ini (Baker & Leiter, 2010). Maka sebuah perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki dedikasi yang tinggi dan penuh energy dalam mengerjakan setiap tugasnya yang dikenal dengan istilah *work engagement* (Leiter, 2010).

*Work engagement* adalah keadaan positif dan memenuhi diri, keadaan pikiran yang berkaitan dengan pekerjaan yang dikarakteristikan dengan adanya energi tinggi, pengabdian dan penghayatan, menurut Menurut Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, Dan Bakker (Bakker & Leiter (2010). Bakker (dalam Indrianti, 2012) mengatakan bahwa keterikatan kerja (*work engagement*) merupakan aspek yang meliputi emosi positif, keterlibatan penuh dalam melakukan pekerjaannya dan dikarakteristikan dalam tiga dimensi utama yaitu semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), serta penyerapan terhadap pekerjaan (*absorption*). *Work engagement* merupakan salah satu konstruk yang dimasukkan dalam konteks psikologi positif karena konstruk tersebut menekankan pada kesejahteraan seorang karyawan (Bakker dalam Indrianti, 2012). Karyawan yang memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi akan menunjukkan performa terbaik mereka, hal ini karena karyawan tersebut menikmati pekerjaan yang mereka lakukan (Bakker dalam Indrianti, 2012).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan tiga karyawan bagian cutting dan staff HRD PT. Argo Manunggal Triasta dalam hal ini penulis melihat fenomena permasalahan yang terjadi pada karyawan PT. Argo Manunggal Triasta tersebut, dimana karyawan mengalami kurangnya motivasi dan kurangnya semangat terhadap pekerjaannya sehingga mereka hanya bekerja apa adanya saja. Karyawan bekerja dengan sistem target harian yang mana tidak sedikit karyawan kurang mampu dalam menyelesaikan target. Tidak jarang karyawan bagian cutting melakukan kesalahan potong kain karena mereka kurang memperdulikan lingkungan dan hanya memperhatikan tugasnya adalah memotong kain. Padahal dalam hal ini jika terjadi kesalahan potong maka karyawan akan dikenai sanksi dan diberikan surat peringatan. Ketika karyawan menghadapi kesulitan dalam memenuhi target yang perusahaan berikan banyak karyawan yang semakin kurang dalam performa mengerjakan tanggung jawabnya tersebut. Menurut Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, dan Bakker (2002), bahwa

karyawan yang memiliki *work engagement* yang baik yaitu memiliki curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja. Kebanyakan karyawan tetap bekerja tidak karena tuntutan pekerjaan yang ada, melainkan semata-mata karena masalah ekonomi dan untuk memenuhi kebutuhan hidup bersama keluarga. Kondisi kerja karyawan yang buruk memberikan kontribusi yang besar terhadap tingginya jumlah karyawan yang meninggalkan bidang kerjanya sehingga menimbulkan rasa dedikasi yang rendah terhadap pekerjaan. Karyawan yang bekerja dalam bidang produksi terutama bagian cutting dimana bagian ini adalah bagian utama yang menentukan proses selanjutnya yang mana memiliki tingkat stress yang tinggi dimana karyawan harus memenuhi target perusahaan yang menimbulkan kelelahan fisik dan mental. Hal ini berkaitan dengan rendahnya penyerapan karyawan dalam pekerjaannya serta beban kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dari observasi yang penulis lakukan terdapat karyawan terlambat dan sering tidak masuk, bahkan sampai mendapatkan surat peringatan dan dikeluarkan. Tidak jarang karyawan saat jam kerja malah mengobrol dan duduk-duduk tidak melakukan pekerjaan yang seharusnya mereka kerjakan. Seperti dikatakan Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, dan Bakker (dalam Bakker & Leiter, 2010), bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* adalah karyawan yang merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa antusias dan tertantang dengan pekerjaan yang dilakukan

Bakker dan Leiter (2010) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement* yaitu 1) *job demands* dimana aspek fisik, sosial maupun organisasi dari pekerjaan membutuhkan usaha terus menerus baik secara fisik maupun psikologis. Sementara itu 2) *job resources* merujuk pada aspek fisik, sosial maupun organisasional dari pekerjaan yang memungkinkan individu untuk mengurangi tuntutan pekerjaan, mencapai target pekerjaan, dan

menstimulasipertumbuhan dan perkembangan personal. 3) *Personal resources* sendiri menurut Xanthopoulou dkk(dalam Bakker & Leiter, 2010) mengarah kepada sebuah evaluasi positif yang berhubungan dengandaya tahan (resiliensi) seseorang dan mampu mengontrol dan memberikan dampak pada sekitarnya.Berdasarkan pendapat diatas mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement*, di dapat suatu kesimpulan bahwa aspek psikologi individu dapat berpengaruh dalam munculnya *work engagement* dan hal ini berkaitan dengan resiliensi.

Resiliensi diartikan sebagai kemampuan bertahan atau mengatasi kesulitan dari peristiwa tidak menyenangkan dan berhasil beradaptasi dengan perubahan dan ketidakpastian (McEwen, dkk 2011). Resiliensi terdiri dari *Mental Toughness* digambarkan dengan mampu beradaptasi dengan keadaan, dapat mengendalikan keadaan yang terjadi di sekitarnya, dan optimis untuk berhasil dalam situasi tertentu. *Physical Endurance* menekankan perlunya seseorang untuk merawat tubuh dengan cara yang diketahui. Individu memahami kemampuan tubuh sedini mungkin dan dapat mengembangkan kekuatan fisik dan daya tahan. *Emotional Balance* adalah kemampuan untuk mengelola perasaan negatif yang berarti dalam tingkat tertentu dapat mengontrol emosi dan mengetahui apa yang dibutuhkan diri kita pada situasi tertentu. *Purpose and Meanings* digambarkan dengan seseorang yang mempunyai tujuan dan makna hidup sehingga mau berkontribusi pada lingkungan sekitarnya. Seseorang diharapkan menjadi benar untuk dirinya sendiri dan bertindak konsisten terhadap nilai nilai dan keyakinan yang mendasari hidupnya.Memiliki tujuan dan makna hidup juga dapat mempengaruhi seseorang dalam menjalankan kehidupan yang seimbang dan mampu menghabiskan waktu pada hal-hal yang penting.

Resiliensi berkaitan dengan *work engagement*, dalam hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan sangat signifikan antara resiliensi dengan *work engagement*. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Steven dan Prihatsanti

(2017), menunjukkan bahwa resiliensi memberikan sumbangan sebesar 54,5% terhadap *work engagement*. Penelitian lain yang dilakukan oleh Santoso dan Jatmika (2017), menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan positif antara resiliensi dengan *work engagement* dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,286. Penelitian mengenai resiliensi dan *work engagement* pada perusahaan di bidang garmen masih jarang dilakukan dan penelitian sebelumnya banyak dilakukan di bidang perbankan. Berdasarkan hal-hal tersebut, maka peneliti akan meneliti tentang Hubungan Antara Resiliensi dengan *Work Engagement* Pada Karyawan PT. Argo Manunggal Triasta Salatiga.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian merupakan metode penelitian kuantitatif. Pengumpulan data dalam metode ini menggunakan skala. Alat ukur yang digunakan dalam pengumpulan data adalah skala resiliensi dan skala *work engagement* dengan menggunakan skala model likert. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 81 orang yaitu karyawan produksi bagian *cutting* di PT. Argo Manunggal Triasta Salatiga. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik sampling jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel dengan mengambil semua populasi untuk menjadi sampel (Sugiyono, 2007). Teknik analisis data yang digunakan untuk melihat ada tidaknya hubungan antara resiliensi dengan *work engagement*, peneliti menggunakan analisis korelasi *Pearson-product moment*.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis Deskriptif**

Berdasarkan hasil perhitungan batas atas (skor minimum) dan batas atas (skor maksimum), hasil tersebut dimasukkan kedalam interval kategorisasi tiap

variabel yang dilihat dalam 4 kategori, yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang dan rendah.

**Resiliensi**

Dapat dilihat pada tabel 1, dalam variabel resiliensi Variabel resiliensi memiliki item dengan daya diskriminasi baik berjumlah 27 item. Berdasarkan hasil analisis dari variabel resiliensi didapat skor tertinggi adalah 108 dan skor terendah adalah 27.

**Tabel I Kategorisasi Pengukuran Skala Resiliensi**

Interval	Kategori	Frekuensi	%
87,75 < X < 108	Sangat Tinggi	18	22,22
67,5 < X < 87,75	Tinggi	61	75,31
47,25 < X < 67,5	Rendah	2	2,47
27 < X < 47,25	Sangat Rendah	0	0,00
<b>JUMLAH</b>		81	100
<b>Min = 27 Max = 108 Mean 82,99 SD = 7,55</b>			

**Work Engagement**

Dapat dilihat pada tabel 2, dalam variabel *work engagement* memiliki item dengan daya diskriminasi baik berjumlah 15 item. Berdasarkan hasil analisis dari variabel *work engagement* didapat skor tertinggi adalah 60 dan skor terendah adalah 15.

**Tabel II Kategorisasi Hasil Pengukuran Skala Work Engagement**

Interval	Kategori	Frekuensi	%
48,75 < X < 60	Sangat Tinggi	26	32,10
37,5 < X < 48,75	Tinggi	52	64,20
26,25 < X < 37,5	Rendah	3	3,70
15 < X < 26,25	Sangat Rendah	0	0,00
<b>JUMLAH</b>		81	100
<b>Min = 15 Max = 60 Mean = 45,64 SD = 5,41</b>			

### **Uji Asumsi**

Sebelum melakukan uji korelasi sebagaimana tujuan penelitian ini, peneliti melakukan uji asumsi terlebih dahulu yang terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas.

### **Uji Normalitas**

Uji normalitas yaitu untuk mengetahui apakah data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi (nilai probabilitas = p) lebih dari 0,05 (Santoso, 2002). Berdasarkan hasil pengujian normalitas kedua variabel memiliki signifikansi lebih besar 0,05. Pada variabel Resiliensi diperoleh  $KS-Z = 1,079$ , n.signifikansi 0,194 ( $p > 0,05$ ), pada variabel *work engagement* ditemukan  $KS-Z = 1,129$ , n.signifikansi 0,156 ( $p > 0,05$ ).

### **Uji Linearitas**

Hasil uji linearitas dilakukan untuk mengetahui linearitas hubungan antara variabel resiliensi dan variabel *work engagement* dan untuk mengetahui signifikansi penyimpangan dari linearitas hubungan tersebut. Hasil uji linearitas menunjukkan adanya hubungan yang linear antara resiliensi dengan *work engagement* dengan *deviation from linearity* sebesar  $F \text{ beda} = 0,808$ ,  $P = 0,719$  ( $p > 0,05$ ).

### **Uji Korelasi**

Berdasarkan hasil perhitungan uji korelasi, diperoleh koefisien korelasi (r) antara resiliensi dengan *work engagement* sebesar 0,732 dengan  $\text{sig} = 0,000$  ( $p < 0,05$ ) yang artinya hipotesis dalam penelitian ini diterima. Semakin tinggi resiliensi maka semakin tinggi juga *work engagement* yang dimiliki oleh karyawan produksi bagian *cutting* di PT. Argo Manunggal Triasta Salatiga.



Demikian sebaliknya, semakin rendah resiliensi maka semakin rendah juga *work engagement* yang dimiliki.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai resiliensi dengan *work engagement* pada karyawan produksi bagian *cutting* di PT. Argo Manunggal Triasta Salatiga, terdapat adanya hubungan positif signifikan. Berdasarkan hasil uji perhitungan korelasi dengan  $r = 0,732$  dan signifikansi  $0,000$  ( $p < 0,05$ ) yang berarti kedua variabel resiliensi dengan *work engagement* memiliki hubungan positif yang signifikan. Artinya bahwa semakin tinggi resiliensi maka semakin tinggi *work engagement* pada karyawan produksi bagian *cutting* di PT. Argo Manunggal Triasta Salatiga.

Menurut Connor dan Davidson (2003) karakteristik orang yang resilien adalah mampu melihat perubahan atau stres sebagai sebuah tantangan, memiliki komitmen, dapat mengontrol diri, mampu memberikan rasa nyaman dengan orang-orang sekitar, mampu mewujudkan tujuan bersama, memiliki efikasi diri yang kuat dalam menghadapi stres, mampu mengambil keputusan, memiliki humor, mampu berorientasi dengan keadaan, sabar, memiliki toleransi terhadap efek negatif, mampu beradaptasi terhadap perubahan, optimis, dan memiliki keyakinan untuk memperoleh kesuksesan.

Hasil penelitian ini sesuai dan mendukung penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Prihatsanti & Steven (2017) yang menyebutkan bahwa resiliensi memiliki hubungan dengan *work engagement*. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Jatmika & Santoso (2017) yang menyatakan bahwa semakin tinggi resiliensi maka akan semakin tinggi pula *work engagement*. Seseorang yang memiliki resiliensi yang tinggi maka akan cenderung lebih kuat dan akan segera bangkit dari keterpurukkan serta berusaha mencari solusi terbaik untuk memulihkan keadaanya. Hal ini berkaitan dengan faktor resiko dan faktor protektif yang dimiliki oleh seseorang dalam menghadapi kondisi-kondisi sulit dalam hidupnya (Murray, 2003 dalam Muniroh, 2010).

Hasil penelitian ini juga sesuai dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wang dan Li (2016, dalam Astika & Saptoto, 2016) yang mengungkapkan bahwa ketika seseorang memiliki resiliensi tinggi menghadapi kesulitan maka mereka akan cenderung bisa melakukan coping dan adaptasi yang baik. Hal itu akan berdampak pada munculnya positif efek yang dapat meningkatkan kerikatan.

Ketika seseorang memiliki tingkat resiliensi tinggi, mereka akan dapat bekerja dilingkungan seperti apapun dan memiliki cara-cara tersendiri untuk melakukan tugas pekerjaan mereka. Mereka memiliki keyakinan untuk mengelola tugas-tugas dan semakin menghargai diri. Individu tersebut akan termotivasi untuk mengejar tujuan, oleh karena itu cenderung terikat dalam mengerjakan apa yang mereka lakukan (Luthans & Youssef, 2004).

Hasil penelitian ini menunjukkan skor bahwa karyawan dalam *work engagement* di perusahaan berada pada kategori tinggi sebesar (64,20%). Serta sebagian besar karyawan dalam resiliensi mereka berada pada kategori tinggi sebesar (75,31%). Berdasarkan hal tersebut dapat diartikan *work engagement* pada karyawan produksi bagian *cutting* di PT. Argo Manunggal Triasta rata-rata pada kategori tinggi. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki resiliensi yang sangat tinggi, karyawan akan mencoba melakukan berbagai tugas-tugas dan tindakan serta siap menghadapi kesulitan-kesulitan ketika dihadapkan dengan berbagai masalah dalam pekerjaan, hal ini diasumsikan bagi karyawan dalam setiap pekerjaan yang ada di produksi bagian *cutting* mereka mampu bersaing dalam proses pengerjaan tugas dibebankan oleh perusahaan kepada karyawan. Maka resiliensi pada karyawan sangat menentukan seberapa besar usaha yang dikeluarkan dan seberapa mereka mampu bertahan dalam tekanan yang diberikan perusahaan. Semakin kuat persepsi resiliensi karyawan maka semakin tekun dalam usaha-usahanya menghadapi tekanan dan kesulitan. Ketika menghadapi kesulitan karyawan mempunyai keraguan yang

besar tentang kemampuannya akan mengurangi usaha-usahanya. Sedangkan mereka yang mempunyai resiliensi yang kuat menggunakan usaha yang lebih besar untuk mengatasi tantangan dan tekanan dari perusahaan. Karyawan yang terikat memiliki emosi positif dan hal tersebutlah yang menjadi alasan kenapa mereka dapat lebih produktif dibandingkan yang lain.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka didapatkan kesimpulan, Ada hubungan positif signifikan antara resiliensi dengan *work engagement* pada karyawan produksi bagian *cutting* di PT. Argo Manunggal Triasta Salatiga. Semakin tinggi resiliensi maka semakin tinggi *work engagement* di perusahaan yang dimiliki oleh karyawan. Demikian sebaliknya, semakin rendah resiliensi maka semakin rendah juga *work engagement* di perusahaan yang dimiliki oleh karyawan produksi bagian *cutting*. Sebagian besar subjek dalam penelitian 64,20% memiliki *work engagement* pada kategori tinggi, dan sebagian besar subjek 75,31% memiliki resiliensi pada kategori tinggi. Sumbangan yang diberikan resiliensi terhadap *work engagement* sebesar 53,58% dan sisanya 46,42% dipengaruhi oleh faktor lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Astika, N.F., & Saptoto, S. (2016). Peran resiliensi dan iklim organisasi terhadap *work engagement*. *Gajah Mada Journal of Psychology 1*, 38-47.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (Eds.). (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology press.
- Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., Leiter, M.P., & Taris, T.W. (2008). *Work Engagement :An Emerging Concept in Occupational Health Psychology*. *Journal of Work & Stress*.

- Dalal, R. S., Baysinger, M., Brummel, B. J., & LeBreton, J. M. (2012). The relative importance of employee engagement, other job attitudes, and trait affect as predictors of job performance. *Journal of Applied Social Psychology, 42*.
- Indrianti, R., & Hadi, C. (2012). Hubungan antara modal psikologis dengan keterikatan kerja pada perawat di instalasi rawat inap rumah sakit jiwa menur Surabaya. *Jurnal psikologi industri dan organisasi, 1(2)*, 110-115.
- Luthans, F., & Youssef, C. (2004). Human, social and now positive psychologicalcapital management: Investing in people for competitive advantage. *Organisational Dynamic, 33(2)*, 143-160.
- McEwen, K. (2011). *Building resilience at work*. Australian Academic Press.
- Muniroh, S. M. (2012). Dinamika resiliensi orang tua anak autisme. *Jurnal penelitian, 7(2)*.
- Santoso, M. R., & Jatmika, D. (2017). Hubungan resiliensi dengan work engagement Pada agen asuransi PT X. *Ecopsy, 4(2)*, 117-123.
- Singgih, Santoso. 2002. *SPSS Versi 11.5 Cetakan Kedua* Jakarta: Gramedia
- Steven, J., & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan resiliensi dengan work engagementpada karyawan bank panin cabang menara imperium kuningan. Jakarta. *JurnalEmpati Nomor (3)*, 160 - 169.
- Sugiyono. (2007). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. N. D., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior, 74(3)*, 235-244.