

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan bisnis antar perusahaan saat ini semakin meningkat, menuntut semua perusahaan untuk memaksimalkan penggunaan semua sumber daya yang dimiliki perusahaan tersebut, termasuk sumber daya manusia (Maria, dkk., 2018). Pada persaingan bisnis yang semakin ketat saat ini, perusahaan harus menemukan cara untuk tetap berdiri. Salah satu faktor utama dalam kemampuan organisasi untuk tumbuh adalah sumber daya manusia (SDM). Menurut Diamantidis & Chatzoglou (2018) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia, akan sangat mendukung pengembangan organisasi dan kinerja organisasi dengan meningkatkan kinerja. Perusahaan sebaiknya hanya mempekerjakan sumber daya manusia yang kompeten dengan sikap kerja yang positif.

Pramudhita & Izzati (2022) menjelaskan bahwa dari sumber daya manusia yang memiliki kemampuan individu dan produktivitas, akan menghasilkan kinerja yang dapat berdampak pada kemajuan perusahaan. Pandangan yang menganggap karyawan sebagai aset dan mempengaruhi kelangsungan hidupnya di perusahaan terutama menyangkut karyawan, memberikan kenyamanan kepada karyawan selama bekerja di perusahaan. Menurut Pri & Zamralita (2018) pekerjaan yang dilakukannya untuk individu terasa bermakna sehingga karyawan dan perusahaan merasa menjadi bagian didalamnya, serta tantangan dunia industri saat ini tidak hanya untuk mempertahankan karyawan berbakat, tetapi juga untuk menjaga keterikatan kerja karyawan tersebut. Menurut Yuniasty & Nisfiannoor (2014), sumber daya manusia adalah sesuatu yang menggerakkan dan memandu suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu, sehingga suatu organisasi harus selalu memperhatikan, memelihara, menjaga, dan mengembangkan sumber daya manusia.

Organisasi modern yang ingin tetap kompetitif membutuhkan karyawan yang terikat, orang-orang yang penuh energi, dan antusiasme

(Bakker & Leiter, 2017). Sebuah perusahaan harus mencari pegawai yang sangat berdedikasi, bertanggung jawab, dan memiliki inisiatif yang tinggi terhadap perusahaannya. Sikap tersebut dikenal dengan sebutan keterikatan kerja. Hal ini merupakan salah satu alasan keterikatan untuk bekerja itu penting (Anggraini & Mulyana, 2022).

Menurut Burke & El-Kot (2013) menjelaskan bahwa karyawan yang merasa terikat dalam pekerjaan menerima tantangan di tempat kerja dengan antusias. *Work engagement* memiliki efek “*rich get richer*”, artinya karyawan yang *engaged* akan berusaha lebih keras dan mendapatkan lebih banyak hasil. Kontribusi keterikatan kerja pada karyawan akan mampu meningkatkan performa kerja, perkembangan karir karyawan, serta kepuasan konsumen dari perusahaan (Yuwanto, 2014).

Menurut *database* internasional yang mencakup berbagai industri, diperkirakan rata-rata hanya 20% karyawan yang memiliki tingkat keterikatan yang tinggi di tempat kerja. Sementara 20% karyawan lainnya memiliki tingkat keterikatan kerja yang paling rendah, dan 60% sisanya berada dalam kategori rata-rata (Schaufeli, 2013). Menurut penelitian Gallup (2021), tingkat keterikatan kerja di Indonesia pada tahun 2021 adalah 22%, yang berarti terdapat masalah mengenai keterikatan kerja di Indonesia. Organisasi atau perusahaan tidak dilatih secara optimal untuk fokus pada keterikatan kerja (Noerchoidah & Indriyani, 2022).

Menurut Davids (2013) *work engagement* berperan penting dalam organisasi, karena dapat membantu mengoptimalkan peran karyawan dalam menjalankan organisasi. Seperti yang dikatakan Schaufeli, dkk (Karlina, dkk., 2019) bahwa *work engagement* ini berkaitan dengan pekerjaan dan ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan penghayatan (*absorption*). Ciri karyawan yang terikat dengan perusahaannya adalah semangat dalam bekerja, antusias dalam melakukan pekerjaannya, dan mampu menyelesaikan masalahnya. Karyawan dengan keterikatan kerja yang tinggi akan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi, komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya, dan tidak ada niat untuk meninggalkan pekerjaannya.

Keterikatan kerja yang tinggi berdampak pada komitmen dan kepuasan yang tinggi, ketidakhadiran yang lebih rendah, kesehatan mental yang lebih baik, dan kinerja yang lebih baik. Namun, tidak mudah untuk menjangkau karyawan yang sangat terikat dalam pekerjaannya (Alzyoud, dkk., 2015).

Menurut Iswati & Mulyana (2021), keterikatan kerja itu sendiri dipengaruhi oleh banyak faktor ketika karyawan dikatakan memiliki rasa keterikatan terhadap pekerjaannya, yaitu ketika karyawan memiliki rasa keterikatan yang lebih tinggi. Apabila perusahaan secara tepat menyediakan hak untuk karyawan dengan baik, maka hal ini juga merupakan usaha yang menarik saat karyawan melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik pula. Nurendra & Purnamasari (2017) menjelaskan bahwa ketika karyawan memiliki rasa keterikatan dalam pekerjaannya yang tinggi, semakin lama karyawan ingin berada di perusahaan tersebut dalam jangka waktu yang lama. Adapun sebaliknya, ketika karyawan memiliki keterikatan yang rendah dan merasa tertekan untuk menyelesaikan pekerjaannya, hal itu akan mempengaruhi kinerja kerjanya.

Hal ini dikarenakan karyawan memandang pekerjaannya sebagai sebuah tekanan dan tanggung jawab atas pekerjaan yang harus segera diselesaikan. Keterikatan kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap perusahaan. Ketika sebuah karyawan tidak memiliki rasa keterikatan terhadap pekerjaannya, maka akan mempengaruhi pada perusahaan itu sendiri dan mengakibatkan karyawan dapat keluar dari perusahaan.

PT. Basst Pratama Tehnik merupakan perusahaan pelaksanaan konstruksi berbentuk Perseroan Terbatas (PT). PT. Basst Pratama Tehnik beralamat di Jl. Raya Sultan Agung, Kp. Rawa Pasung No. 96 RT. 007 RW. 003 Kel. Kalibaru Kec. Medan Satria, Kota Bekasi. PT. Basst Pratama Tehnik adalah badan usaha berpengalaman yang mengerjakan proyek nasional. PT. Basst Pratama Tehnik saat ini memiliki kualifikasi dalam mengerjakan proyek-proyek dengan sub klasifikasi yaitu: MK001, jasa pelaksana konstruksi pemasangan pendingin udara (*air conditioner*), pemanas dan ventilasi. MK002, jasa pelaksana konstruksi pemasangan pipa air (*plumbing*) dalam bangunan

dan salurannya. MK004, jasa pelaksana konstruksi insulasi dalam bangunan. PL002, jasa pelaksana perakitan dan pemasangan konstruksi prafabrikasi untuk konstruksi bangunan gedung.

Berdasarkan hasil wawancara pendahuluan yang telah dilakukan oleh peneliti pada tanggal 31 Mei dan 03 Juni 2023 di PT. Basst Pratama Teknik terhadap lima orang karyawan didapati temuan masalah terkait dengan keterikatan kerja (*work engagement*). Pada aspek keterikatan kerja yang pertama yaitu semangat (*vigor*), diperoleh hasil bahwa 5 responden kurang bersemangat dikarenakan adanya pekerjaan atau proyek yang berlebihan dengan waktu yang singkat dan terbatas. Hal ini menyebabkan karyawan tidak memiliki waktu istirahat yang cukup dan waktu libur. Karyawan mengatakan sering lembur untuk menyelesaikan proyeknya, kemudian karyawan juga mengatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan sifatnya monoton sehingga keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan menurun.

Oleh karena itu, hasil wawancara tersebut dapat dipaparkan bahwa karyawan tersebut belum mencurahkan semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selanjutnya, karyawan juga belum mampu untuk mengeluarkan kemampuan dan ketekunan yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaannya. Berdasarkan hal tersebut karyawan belum memenuhi aspek pertama keterikatan kerja yaitu semangat (*vigor*).

Pada aspek keterikatan kerja yang kedua yaitu aspek dedikasi (*dedication*) diperoleh hasil bahwa 4 dari 5 responden, merasa tidak tertantang ketika diberi perintah oleh atasan atau *leader divisi* untuk menyelesaikan salah satu pekerjaan, yakni memperbaiki mesin *overhaul* karena mereka merasa kesulitan dengan pekerjaan tersebut. Responden juga merasa pekerjaannya bersifat monoton, ditambah lagi responden ingin menyelesaikan pekerjaannya bersama tim. Namun, responden tidak ingin mendapatkan rekan kerja yang sulit diajak kerjasama. Selain itu, terdapat responden yang menyatakan dirinya kurang senang jika ada pekerjaan diluar *job desk* yang diberikan oleh perusahaan.

Hal ini menunjukkan kurangnya pengabdian (*dedication*) pada aspek keterikatan kerja. Sedangkan, kemunculan aspek keterikatan kerja yang seharusnya ditunjukkan yaitu, adanya keterikatan yang kuat antara individu dengan pekerjaannya. Sehingga munculnya perasaan antusias dan tertantang terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Selanjutnya pada aspek ketiga dari keterikatan kerja yaitu aspek penghayatan (*absorption*), diperoleh hasil bahwa 2 dari 5 responden terkadang merasa waktu berlalu begitu cepat dan terkadang juga merasa waktu berjalan begitu lama. Responden mengatakan bahwa saat diminta oleh atasan untuk mengerjakan *job desk* sesuai bidangnya, seperti membuat berita acara yang harus diselesaikan secara dadakan, atau diselesaikan pada hari itu juga. Hal ini menyebabkan adanya karyawan ingin cepat menyelesaikan proses pembuatan surat tersebut. Namun, pada suatu keadaan responden juga merasa waktu begitu lama ketika pekerjaannya sedikit, dan tidak bisa berkonsentrasi saat melakukan proses kerja, selalu melihat jam istirahat atau pulang.

Selanjutnya 3 dari 5 responden lainnya masih sulit berkonsentrasi saat melakukan pekerjaan di malam hari. Hal tersebut dikarenakan responden merasakan kantuk dan kurangnya waktu istirahat, pada saat perbaikan mesin yang membutuhkan waktu jam kerja yang lebih lama dan konsentrasi. Hal ini menunjukkan kurangnya penghayatan (*absorption*) pada aspek keterikatan kerja yang ada pada karyawan, dan membuat mereka tidak merasa terikat dengan pekerjaannya, sehingga mereka ingin segera mengakhiri pekerjaan tersebut. Sedangkan, kemunculan aspek penghayatan (*absorption*) yang ditunjukkan seharusnya yakni, ketika karyawan terikat dengan pekerjaannya maka karyawan tersebut akan bekerja dengan nyaman serta menghayati pekerjaannya.

Berdasarkan penjelasan hasil wawancara diatas, didapatkan hasil bahwa masih terdapat kurangnya semangat (*vigor*), pengabdian (*dedication*), penghayatan (*absorption*) pada keterikatan kerja para karyawan. Karyawan yang menjadi narasumber wawancara telah menjelaskan, masih ada karyawan yang kurang bersemangat dan memiliki ketahanan mental yang lemah saat

didapati suatu kesulitan dalam bekerja. Kemudian, didapati karyawan yang merasa kecewa dengan rekan kerja yang sulit diajak untuk kerjasama di perusahaan tempatnya bekerja.

Menurut Schaufeli, Bakker, dan Demerouti (Ufaira, dkk., 2020), terdapat empat faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja, yaitu tuntutan pekerjaan (*job demands*), sumber daya pekerjaan (*job resources*), tingkat kepentingan sumber daya pekerjaan (*saliency of job resources*), sumber daya pribadi (*personal resources*). Berdasarkan faktor pribadi (*personal resources*) diantaranya efikasi diri, harga diri, resiliensi, dan faktor lain yang terkait dengan individu. Sumber daya pribadi ini berhubungan dengan perasaan kegembiraan dan keyakinan individu bahwa mereka mampu memanipulasi, mengendalikan dan berpengaruh pada lingkungan sesuai dengan kemampuan, serta keinginan mereka. Keterikatan kerja memiliki hubungan dengan proses evaluasi diri karyawan dan cara organisasi memperlakukan karyawan. Karyawan memiliki kesempatan untuk mengevaluasi pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini dapat mendorong terciptanya keyakinan dalam diri karyawan atau yang bisa disebut dengan efikasi diri.

Menurut Putri, dkk (2014) apabila dibandingkan dengan sumber daya pribadi lainnya, terutama optimisme, efikasi diri memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap keterikatan kerja. Menurut Williams & Rhodes (2016) efikasi diri adalah kemampuan seseorang yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu. Efikasi diri dilihat dari sudut pandang bahwa individu mampu menyelesaikan tugasnya dan mampu melakukan pekerjaan dengan baik, serta tidak meninggalkan kerugian pihak lain. Sebaliknya pada individu akan memiliki ketakutan, ketika efikasi dirinya rendah. Loeb dkk., (2016) menyatakan bahwa *self-efficacy* merupakan salah satu sumber daya pribadi yang paling penting dalam dunia kerja.

Berdasarkan hasil wawancara pendahuluan yang telah dilakukan oleh peneliti, pada tanggal 31 Mei dan 03 Juni 2023 di PT. Basst Pratama Teknik didapati temuan masalah terkait dengan efikasi diri karyawan. Pada aspek *general self-efficacy*, dari kelima responden yang diwawancarai mengatakan

bahwa mereka terkadang mengalami kesulitan terhadap pekerjaannya. Pekerjaan yang sulit ini membuat mereka kurang bersemangat dalam bekerja. Hal ini ditandai oleh dua dari lima responden dalam bidang admin mengatakan bahwa adanya pekerjaan yang sulit seperti, merekap absensi karyawan, menghitung upah atau gaji karyawan, dan membuat *invoice*. Proses penyelesaian pekerjaannya membutuhkan ketelitian dan konsentrasi yang lebih dalam.

Selanjutnya 3 dari 5 responden dalam bidang produksi juga mengatakan bahwa pekerjaan yang sulit adalah pada bagian *overhaul*. Pekerjaan pada bagian tersebut yaitu membongkar mesin besar untuk diperiksa dan diperbaiki. Proses penyelesaian mesin besar membutuhkan lebih banyak waktu untuk menyelesaikannya, sedangkan waktu target yang ditentukan oleh perusahaan sangat singkat, sehingga mereka diharuskan bekerja seharian untuk menyelesaikannya. Hal tersebut menyebabkan mereka kurang memiliki waktu untuk istirahat, membuatnya kurang bersemangat, dan munculnya rasa ingin menyerah.

Perilaku hal tersebut ditandai ketika karyawan yang merasa kesulitan, mereka meninggalkan pekerjaan sulit tersebut. Kemudian, menghindari tantangan yang dihadapi. Berdasarkan hal tersebut, pada aspek *general self-efficacy* menunjukkan kurangnya keyakinan pada individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu yang diberikan. Sedangkan, kemunculan aspek *general self-efficacy* yang seharusnya ditunjukkan yaitu, adanya keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas tertentu dengan baik dan efektif.

Selanjutnya pada aspek kedua terdapat permasalahan terkait *social self-efficacy* yaitu, 3 dari 5 responden yang diwawancarai mengatakan bahwa ketika mereka saling memiliki kesulitan dalam menyelesaikan proses pekerjaan. Pada saat salah satu dari mereka mengalami kesulitan, masih ada juga rekan kerja yang sibuk dengan pekerjaannya sendiri, dan sulit diajak bekerjasama untuk dimintai tolong. Kemudian, responden juga mengatakan bahwa terkadang terjadi kesalahpahaman antar rekan kerja. Hal tersebut menyebabkan

kurangnya kemampuan beradaptasi untuk tolong menolong dalam bekerja. Kemudian, membuat hubungan antar pribadi menjadi kurang baik.

Perilaku tersebut menandakan bahwa kurangnya kemampuan individu dalam memelihara hubungan yang positif dengan orang di sekitarnya. Kemudian, kurangnya kemampuan individu untuk mengatasi masalah komunikasi dengan rekan kerja. Sedangkan, kemunculan aspek *social self-efficacy* yang seharusnya ditunjukkan yaitu, adanya kepercayaan individu terhadap kemampuannya sendiri untuk berpartisipasi dalam tugas-tugas interaktif sosial. Hal ini diperlukan untuk memelihara hubungan pribadi.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi *work engagement* dari pegawai, salah satunya adalah *job demands* (Ayu, dkk., 2015). Menurut Islamiati, dkk (2021) dalam lingkungan kerja, adanya tekanan dari berbagai sumber bisa menghasilkan situasi stres dalam menjalankan tugas. Stres dalam lingkungan kerja merujuk pada keadaan atau situasi yang sangat menekan, menciptakan disproporsi dalam keseimbangan mental dan fisik yang dapat mempengaruhi kemampuan berpikir, reaksi emosional, dan kondisi karyawan.

Hu, dkk (2017) menerangkan bahwa pada saat kondisi lingkungan kerja membutuhkan peningkatan beban kerja yang mereka tangani. Namun, sumber daya manusia yang tersedia terbatas, karyawan perlu melakukan penyesuaian psikologis untuk mencapai tujuan tersebut. Konsep tuntutan pekerjaan (*job demands*) mencakup semua persyaratan yang harus dipenuhi dalam pekerjaan, yang memerlukan usaha fisik dan mental yang berkelanjutan, meskipun ada biaya tertentu yang harus dikeluarkan (Han, dkk., 2020).

Job demands dapat menjadi *stressor* ketika pemenuhan tuntutan tersebut membutuhkan usaha yang besar dan jangka panjang, misalnya tuntutan pekerjaan di tempat kerja yang sulit (Skaalvik, dkk., 2018). Menurut Yeh (2015) menjelaskan bahwa *job demands* menggabungkan serangkaian tuntutan yang termasuk ketidakjelasan, konflik peran, tingkat stres, tuntutan saat ini, dan tugas yang belum selesai di lingkungan kerja. Tuntutan pekerjaan yang berlebihan dan tidak sejalan dengan kapasitas untuk menyelesaikan pekerjaan, bisa berdampak pada tingkat keterikatan kerja karyawan. Oleh

karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian pada karyawan di tempat kerja sebagai langkah untuk menjaga semangat, motivasi, dan antusiasme dalam bekerja, serta menciptakan perasaan kegembiraan dan kebanggaan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Menurut Ahmed (2019) pemberian tuntutan pekerjaan yang melebihi batas oleh perusahaan bisa mengakibatkan rasa tekanan. Kemudian, berpotensi mereduksi tingkat keterikatan (*work engagement*) yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Matthysen & Harris (2018) melalui penelitian tersebut bahwa, karyawan yang memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi cenderung memiliki kesiapan untuk berubah (*readiness to change*). Karyawan yang merasa terikat secara aktif dengan pekerjaan, mereka akan memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menghadapi tuntutan pekerjaan selama proses perubahan di dalam organisasi, yang juga memiliki dampak penting terhadap keberhasilan pelaksanaan perubahan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara, peneliti menemukan permasalahan terkait dengan *job demand*. Pada aspek pertama tentang *emotional demand*, kelima responden merasa banyaknya tuntutan kerja yang harus diselesaikan dalam waktu yang cukup singkat, seperti pada pembuatan *invoice*, menghitung upah karyawan, memperbaiki, dan merakit mesin baru. Hal tersebut menyebabkan responden merasakan emosi, seperti kesal dan pusing untuk menyelesaikannya. Kemudian, ditambah lagi apabila ada pekerjaan yang sulit untuk diselesaikannya, seperti merakit mesin terkadang membuat mereka menjadi mudah marah.

Pada aspek kedua terkait *work overload* terdapat permasalahan, yaitu 3 dari 5 responden merasa ketika perusahaan sedang menerima permintaan dari *customer* yang berlebihan. Hal tersebut membuat mereka memiliki beban kerja yang berlebih, seperti ketika karyawan memperbaiki dan merakit mesin dari banyaknya *customer*, mereka hanya diberikan waktu sekitar satu sampai dua minggu untuk menyelesaikannya. Sedangkan, bagi karyawan waktu tersebut merupakan waktu yang cukup singkat untuk proses penyelesaiannya. Hal tersebut menyebabkan mereka kurang memiliki waktu untuk istirahat.

Pada aspek ketiga terkait *mental demands* terdapat permasalahan, yaitu 3 dari 5 responden mengatakan bahwa saat karyawan diberikan pekerjaan melebihi *job desk*, seperti mengerjakan mesin *overhaul* yang membutuhkan waktu proses penyelesaian yang lama. Hal tersebut membuat karyawan kurang konsentrasi dan sulit beripikir untuk menyelesaikan pekerjaannya. Sedangkan, pekerjaan yang diberikan mengharuskan mereka untuk berpikir dan berkonsentrasi, agar produksi berjalan dengan baik dan menghasilkan mesin yang sempurna.

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang diatas, maka ditemukan suatu permasalahan yang terjadi pada karyawan PT. Basst Pratama Teknik untuk diteliti lebih lanjut. Penelitian ini merupakan penelitian payungan dengan mengambil tema besar yakni tentang *work engagement*. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang keterikatan kerja yang dipengaruhi oleh efikasi diri dan *job demands*. Peneliti bermaksud untuk mengangkat penelitian yang berjudul “Efikasi Diri dan *Job Demands* (tuntutan kerja) terhadap *Work Engagement* (keterikatan kerja)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran karakteristik variabel efikasi diri, tuntutan kerja, dan keterikatan kerja pada karyawan di PT. Basst Pratama Teknik?
2. Apakah ada hubungan antara efikasi diri dengan keterikatan kerja pada karyawan di PT. Basst Pratama Teknik?
3. Apakah ada hubungan antara tuntutan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan di PT. Basst Pratama Teknik?
4. Apakah ada pengaruh efikasi diri dan tuntutan kerja terhadap keterikatan kerja pada karyawan di PT. Basst Pratama Teknik?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui gambaran efikasi diri, tuntutan kerja, dan keterikatan kerja pada karyawan di PT. Basst Pratama Teknik.
2. Mengetahui hubungan antara efikasi diri dengan keterikatan kerja pada karyawan di PT. Basst Pratama Teknik
3. Mengetahui hubungan antara tuntutan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan di PT. Basst Pratama Teknik
4. Mengetahui pengaruh efikasi diri dan tuntutan kerja terhadap keterikatan kerja pada karyawan di PT. Basst Pratama Teknik

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian ditinjau secara teoritis adalah untuk memberikan sumbangsih terhadap ilmu pengetahuan di bidang psikologi terutama yang berkaitan dengan efikasi diri, *job demand* (tuntutan kerja) dan *work engagement* (keterikatan kerja), sehingga dapat mempertahankan dan meningkatkan kualitas pemikiran penelitian bidang psikologi selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat memberikan pengalaman bagi peneliti, mengenai penerapan ilmu pengetahuan psikologi terutama dalam penelitian di bidang industri dan organisasi.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan membantu perusahaan untuk mempelajari kaitan dengan efikasi diri, *job demand* (tuntutan kerja), dan *work engagement* (keterikatan kerja) sehingga dapat meningkatkan efikasi diri agar mencapai hasil yang sesuai dengan tuntutan kerja dan memberikan dampak langsung terhadap keterikatan kerja karyawan.

c. Bagi Pembaca

Bagi pembaca diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi dan sumber referensi pendukung lainnya yang berkaitan

dengan efikasi diri, *job demand* (tuntutan kerja), dan *work engagement* (keterikatan kerja).

d. Penelitian selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan perbandingan sekaligus sebagai referensi penelitian dan bahan pertimbangan untuk lebih memperdalam penelitian terkait gambaran efikasi diri *job demand* (tuntutan kerja), dan *work engagement* (keterikatan kerja) sehingga dapat dikembangkan lebih luas lagi.