

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebuah perusahaan membutuhkan karyawan untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Tanpa adanya karyawan, maka pekerjaan yang diberikan tidak akan selesai dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Banyak perusahaan rela menghabiskan banyak uang untuk membeli teknologi yang mereka inginkan agar membantu mencapai tujuan bisnis mereka. Teknologi akan sia-sia jika perusahaan tidak memiliki orang untuk melakukannya. Karyawan merupakan salah satu elemen kunci yang memegang peranan penting dalam mengendalikan kegiatan perusahaan (Samantha & Almalik, 2019).

Pernyataan diatas menunjukkan bahwa penting bagi perusahaan untuk mempertahankan, melatih dan memimpin karyawannya, ini harus dilakukan untuk memastikan bahwa karyawan terus bekerja pada tingkat yang tinggi dan juga untuk keberlangsungan proses bisnis perusahaan itu sendiri. Karyawan yang baik adalah karyawan yang selalu diharapkan oleh perusahaan. Perusahaan melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar karyawan merasa terikat (Widiasih, 2017).

Menurut Bakker dan Leiter (2010), Selain berkinerja tinggi, perusahaan modern juga mencari karyawan yang proaktif dan menyelesaikan tugasnya dengan inisiatif sendiri. Oleh karena itu, organisasi tentu membutuhkan karyawan yang energik dan berdedikasi terhadap pekerjaannya, yaitu merasa terikat dengan pekerjaannya. Karyawan yang berdedikasi pada pekerjaan akan mencapai kinerja dengan menghasilkan hasil yang terbaik sehingga karyawan menyukai dan menikmati pekerjaan mereka.

White (Rachmawati, 2013) mengatakan apabila seorang karyawan tidak memiliki keterikatan kerja, maka akan timbul perilaku-perilaku negatif seperti, karyawan tidak bekerja efektif efisien, tidak menunjukkan komitmen penuh terhadap pekerjaannya, tidak tertarik untuk melakukan perubahan dalam organisasi,

serta selalu khawatir terhadap segala bentuk evaluasi yang dilakukan perusahaan, seperti survei kinerja. Perilaku negatif tersebut tentunya akan membuat perusahaan tidak berjalan optimal dan tidak menutup kemungkinan perusahaan tersebut tidak dapat mencapai tujuan seperti yang sudah ditetapkan. Ciri-ciri karyawan yang *engaged* terhadap perusahaan seperti: loyal, semangat, antusias ketika melakukan pekerjaan, mampu menyelesaikan masalah, serta mampu membuat ide-ide baru.

Menurut Kuok & Taormina (2017), *work engagement* adalah keterikatan yang timbul pada karyawan karena hubungan dalam kegiatan organisasi secara kognitif, emosional, dan fisik sehingga menghasilkan pemikiran yang positif. Hal tersebut datang bersamaan dengan perasaan mengenai *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi) dan *absorption* (penyerapan).

Semangat, dedikasi, dan penyerapan merupakan tiga dimensi dari keterikatan kerja. *Vigor* (semangat) ditandai dengan energi yang tinggi di tempat kerja, fleksibilitas yang luar biasa, mau berusaha lebih keras untuk menyelesaikan pekerjaan dan bertahan dalam menghadapi kesulitan di tempat kerja (Schaufeli, dkk., 2002). Menurut Rothman & Jordan (2006) *dedication* (dedikasi) adalah situasi di mana seorang individu merasa terinspirasi oleh pekerjaan, bersemangat tentang pekerjaan, dan merasa tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan. Dimensi terakhir adalah *Absorption* (penyerapan), yaitu fokus pada pekerjaan, waktu berlalu dengan cepat, sulit untuk berhenti melakukan apa pun (Schaufeli, dkk., 2002). Bakker (Indrianti & Hadi, 2012) menambahkan bahwa karyawan dengan tingkat *work engagement* yang tinggi akan menunjukkan kinerja terbaik dari karyawannya, karena karyawan tersebut menghargai pekerjaan yang dilakukannya.

Bakker, et al., (2019) menyebutkan karyawan dengan tingkat keterikatan kerja yang tinggi menjadi lebih bahagia dan lebih bersemangat dalam bekerja, lebih fokus pada menyelesaikan sesuatu dan menginspirasi karyawan lain untuk berpartisipasi dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa terikat dalam pekerjaan akan berkinerja lebih baik dari pada karyawan yang merasa tidak terikat (Rich, dkk., dalam Halbesleben, 2010).

Hasil survei Gallup menunjukkan mengenai tiga kategori tersebut dari data tahun 2011-2012 yang telah dilakukan di 142 negara, disebutkan bahwa lebih dari separuh karyawan termasuk dalam kategori “*not engaged*”, dan hanya sebesar 13% karyawan yang masuk dalam kategori “*engaged*”. Dengan kata lain, saya merasa bahwa hanya satu dari delapan pekerja yang terlibat dalam pekerjaan mereka, mayoritas karyawan masih belum *engaged*.

Aeon Hewit (2017) membandingkan angka keterikatan kerja karyawan dari tahun ke tahun untuk skala global, dari 2015 sampai 2016 angka keterikatan kerja karyawan turun 2%, asia pasifik yang mana Indonesia juga termasuk di dalamnya, berdasarkan penelitian tersebut terbukti mengalami penurunan 3% Indonesia secara khusus berdasarkan penelitian juga mengalami penurunan dalam hal keterikatan kerja yang dimiliki karyawan sebesar 3%.

Peneliti melakukan wawancara awal pada tanggal 10 januari 2022 sebagai upaya untuk mengetahui lebih jauh terkait kondisi yang sebenarnya dari keterikatan kerja karyawan, wawancara yang dilakukan melibatkan 4 orang karyawan machining PT. Padma Soode Indonesia.

Aspek keterikatan kerja yang pertama adalah *vigor* (semangat), semangat sendiri dapat diartikan sebagai, energi yang tinggi, ketangguhan mental dan keinginan untuk memberikan usaha maksimal dalam menyelesaikan tugasnya serta ketahanan dalam menghadapi kesulitan saat bekerja (Schaufeli & Bakker, 2004). Berdasarkan wawancara yang dilakukan , 2 dari 4 karyawan merasa pekerjaan yang dilakukannya cenderung monoton sehingga terkadang bosan dengan pekerjaan yang berulang-ulang dalam jangka waktu lama, rekan/tim kerja yang tidak bisa diajak bekerja sama sehingga kinerja karyawan menurun dan responden merasa kurangnya pekerjaan yang membuat responden berkembang sehingga memiliki passion yang rendah ketika bekerja.

Rangkuman wawancara di atas menandakan bahwa 2 dari 4 responden belum mengeluarkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sempurna serta subjek juga belum memiliki ketahanan dalam menghadapi

masalah pada saat bekerja sehingga dapat dikatakan responden tersebut belum memenuhi aspek semangat.

Aspek selanjutnya adalah, aspek *dedication* (dedikasi), dedikasi adalah menunjuk dalam suatu syarat dimana karyawan merasa antusias terhadap pekerjaannya dan selalu merasa bangga tertantang pada menjalankan tugasnya, merasa bersemangat pada bekerja berharap bahwa pekerjaannya bisa menaruh dampak positif bagi perusahaan & dirinya sendiri (Steven & Prihatsanti, 2017). Berdasarkan wawancara yang dilakukan, responden belum bangga terhadap pekerjaannya saat ini karena menurut responden bagian produksi adalah bagian posisi paling bawah di struktur organisasi, responden merasa kurang antusias dalam mengerjakan pekerjaannya tetapi jika diberikan pekerjaan yang baru karyawan tersebut akan merasa antusias. Responden juga merasa tidak tertantang karena pekerjaan yang dilakukan monoton. Ditambah lagi responden melakukan pekerjaan bersama tim dan mendapatkan rekan kerja yang sulit diajak bekerja sama, sehingga responden kurang terikat.

Berdasarkan rangkuman wawancara diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa 4 responden belum memenuhi aspek dedikasi pada keterikatan kerja, ditandai dengan ketiadaan rasa bangga terhadap posisi pekerjaan saat ini.

Aspek terakhir yaitu *Absorption* (penghayatan) adalah kondisi dimana karyawan fokus dalam bekerja dengan konsentrasi yang besar, merasa waktu cepat berlalu saat bekerja dan bekerja dengan sepenuh hati sehingga karyawan tidak bisa bolos kerja karena terlalu asyik (Steven & Prihatsanti, 2017).

Berdasarkan wawancara yang dilakukan, responden merasa bekerja dengan harus berkonsentrasi penuh agar tidak terjadi kesalahan terhadap produksi, terkadang responden merasa waktu berlalu begitu cepat jika lagi merasa semangat dengan pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan, ditentukan bahwa keempat responden tidak memenuhi ketiga aspek keterikatan kerja. Data di atas menunjukkan bahwa persentase *work engagement* di Indonesia tergolong rendah.

Menurut Banirestu (2016) Hal ini berdampak negatif bagi perusahaan itu sendiri. Karyawan yang tidak memiliki komitmen kerja akan ingin keluar. Pada permasalahan di atas, peneliti ingin melihat seberapa besar karyawan tersebut mempunyai *work engagement* dalam masalah tersebut.

Menurut Demerouti & Bakker (2010) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja, diantaranya *Job Demands* (Tuntutan Kerja).

Job demands adalah stimulus dari pekerjaan yang bersifat menuntut dan memerintah (Nugroho, Mujiasih & Prihatsanti, 2013). Salah satu contoh tuntutan kerja yaitu bekerja secara *non stop* dalam jangka waktu yang lama, pekerjaan yang selalu banyak dan waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan sangat sedikit. Tuntutan tersebut akan memberikan efek kelelahan, depresi, stres, bahkan melakukan burnout pada karyawan (Demerouti, dkk., 2001). Menurut Maarif, dan sukrawati (2015) hasil penelitiannya bila karyawan mengalami kelelahan secara fisik, psikologis, sosial tingkat keterikatan kerja menurun. Sebaliknya, bila karyawan secara fisik, psikologis, sosial dan organisasional baik, maka keterikatan kerja juga meningkat.

Tuntutan pekerjaan dalam suatu lingkungan kerja dapat terjadi dalam bentuk tekanan waktu, tekanan kerja, lingkungan kerja yang buruk, peran yang tidak jelas dalam pekerjaan, dan beban kerja (Bakker and Demerouti, 2007). Hal ini sejalan dengan penelitian Astianto (2014) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara tuntutan kerja dengan keterikatan kerja, semakin tinggi tuntutan kerja maka semakin tinggi pula keterikatan kerjanya.

Tuntutan pekerjaan dipercaya menjadi suatu hal yang akan berdampak dalam kelelahan bila karyawan mempunyai efikasi diri yang rendah (Libano dkk., 2012). Hasil penelitian (Crawford dkk., 2010) juga menunjukkan bahwa masalah memiliki hubungan negatif dengan keterikatan kerja karyawan menganggap tuntutan kerja sebagai hambatan. Namun, jika seorang karyawan melihat kebutuhan akan suatu posisi sebagai suatu tantangan, maka akan tercipta keterikatan pekerjaan dengan karyawan tersebut (Xanthopoulou dkk., 2013).

Aspek-aspek dari *job demands* (tuntutan pekerjaan) menurut Bakker, *et al.* (Islami & Eva, 2021), menjelaskan aspek yang terdapat dalam *job demands* (tuntutan pekerjaan), yaitu: a) *Workload* adalah tuntutan tugas yang diberikan berkaitan dengan banyaknya pekerjaan dan perlu diselesaikan dalam waktu tertentu. b) *Emotional demands* adalah usaha yang dibutuhkan karyawan untuk menghadapi emosi yang muncul saat melakukan pekerjaan dan emosi yang diharapkan muncul oleh organisasi. c) *Mental demands* adalah usaha yang dibutuhkan karyawan berkaitan dengan proses kerja otak dan pemrosesan organisasi. Bakker, dkk (2004), ditemukan macam tuntutan kerja yang sering dialami pekerja, yaitu beban kerja yang tinggi, tuntutan emosional, tekanan waktu maupun tingkat konsentrasi yang dibutuhkan.

Berdasarkan studi pendahuluan peneliti menemukan beberapa masalah terkait dengan tuntutan kerja bahwa, responden merasa kuantitas yang banyak dalam waktu yang singkat. Hal ini terbukti dari penambahan jam kerja. Selain kuantitas dan tekanan waktu responden merasa pekerjaannya bisa menyebabkan beban emosional dan beban kognitif bagi karyawan. Hasil wawancara menunjukkan salah satu responden menjadi mudah marah ketika sedang melakukan pekerjaan tiba-tiba mesin mati, sedangkan untuk beban kognitif dari hasil wawancara yang di dapat responden bekerja dituntut harus berpikir dan berkonsentrasi ketika sedang melakukan pekerjaan agar produksi berjalan dengan baik.

Dengan kondisi yang ada sekarang karyawan di PT. Padma Soode Indonesia Mengalami tuntutan pekerjaan sedang secara fisik dan mental. Tuntutan tenaga kerja mempercepat terjadinya kelelahan yang berdampak pada timbulnya kecelakaan kerja (Silalahi, dalam Wardah, 2017).

Faktor lainnya yang mempengaruhi *work engagement* adalah *job involvement* menunjukkan bahwa *job involvement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Hasil penelitian terdahulu dengan temuan literatur Scrima *et al.*, (2014) Bahwa keterlibatan kerja dapat meningkatkan keterikatan kerja karyawan

dan mengkonseptualisasikan keterikatan kerja sebagai fungsi terbaik dari pekerjaan individu. Banyak penelitian baik di bidang manajemen maupun psikologi mengatakan bahwa hal ini disebabkan karena individu yang sepenuhnya terlibat dan antusias dalam pekerjaannya, akan bertindak dan mengambil keputusan dengan landasan kepentingan perusahaannya. Konsep keterlibatan kerja yang disampaikan oleh Kahn (dalam Setyawan & Nelson, 2019) merupakan pemanfaatan dari anggota perusahaan agar mereka dapat berperan penuh dalam perusahaan tersebut.

Hal lain yang disampaikan Khan bahwa keterlibatan kerja karyawan berpusat pada pengalaman tentang pekerjaan dan akhirnya terbentuk karyawan yang aktif maupun tidak aktif selama mereka bekerja. Keterlibatan yang kuat antara karyawan dan pemimpin dapat meningkatkan ikatan kerja. Keterlibatan kerja yang semakin tinggi maka akan menimbulkan rasa keterikatan yang tinggi pula dalam suatu perusahaan. Dukungan yang kuat yang dilakukan seorang pemimpin terhadap karyawannya terutama dalam hal komunikasi berdampak pada lebih terikat karyawan dalam pekerjaannya (Anita dalam Setyawan dkk., 2019).

Job Involvement (Keterlibatan kerja) dapat dipahami sebagai tingkat menyatukan antara karyawan dan pekerjaan, waktu dan energi yang diinvestasikan, dan sampai-sampai pekerjaan dipandang sebagai bagian penting dari kehidupan, artinya ia dapat mengekspresikan dirinya melalui pekerjaan dan melihat pekerjaan sebagai aktivitas sentral dalam hidupnya. Karyawan dengan tingkat kerja yang tinggi sangat adil dan sangat peduli dengan ruang kerjanya (Rizwan *et al.*, 2018).

Menurut Holtom, Mitchell dan Lee (2006) Karyawan dengan tingkat keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan akan bertanggungjawabkan pekerjaannya kepada perusahaan. Rasa tanggung jawab ini akan memungkinkan karyawan untuk memasuki fase pengakuan atas pekerjaannya. Seiring waktu, ini dapat membuat karyawan merasa terhubung dengan pekerjaan mereka. Akibatnya, karyawan membawa efisiensi yang baik dalam melakukan pekerjaan mereka. Karyawan akan merasa lebih bersemangat, termotivasi, dan fokus untuk menyelesaikan lebih sedikit pekerjaan di tempat kerja.

Menurut Fasliah (2010) karakteristik-karakteristik individu yang mempunyai keterlibatan kerja yang rendah merupakan individu yang tidak mau berusaha keras untuk kemajuan perusahaan, tidak puas dengan pekerjaan, memiliki motivasi kerja yang rendah, merasa kurang bangga dengan pekerjaan dan perusahaan, adapun karakteristik keterlibatan kerja yang tinggi merupakan individu yang memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan, merasa puas dengan pekerjaannya, memiliki motivasi yang tinggi.

Banyak variabel yang memiliki arti yang sesuai dengan keterikatan kerja misalnya variabel keterlibatan kerja. Menurut Robbins (2008) Keterlibatan kerja merupakan sejauh mana seorang individu berdiri & berpartisipasi aktif pada pekerjaannya. Keterlibatan kerja mengutamakan keadaan psikologis pada hal keadaan kognitif, namun *work engagement* lebih bersifat emosional. Alasan tadi menciptakan keterikatan kerja sebagai perilaku kerja yang dirasa paling baik buat dimiliki seorang karyawan. Pada aspek keterikatan kerja yang pertama yaitu semangat (*Vigor*) yaitu pribadi yang energik dan antusias sehingga memberikan yang terbaik, mau bekerja dengan sebaik-baiknya dan selalu tekun walaupun menghadapi kesulitan dalam bekerja (Steven & Prihatsanti, 2017).

Penelitian-penelitian terdahulu telah mengatakan beberapa bukti keterikatan kerja memberikan dampak pada kinerja karyawan. Macey (Steven & Prihatsanti, 2017) Karyawan yg mempunyai *work engagement* selalu punya pemikiran yang luas jika sewaktu-waktu tuntutan pekerjaan terjadi perubahan. Mereka tidak akan terobsesi dengan deskripsi pekerjaan mereka tetapi akan fokus pada tujuan yang selaras dengan tujuan perusahaan. Karyawan juga akan aktif mengembangkan kompetensi yang relevan dengan perannya dalam organisasi. Mereka berkembang tidak hanya untuk diri mereka sendiri tetapi juga untuk organisasi.

Berdasarkan hal di atas, sangat merugikan efek yang dimiliki perusahaan apabila karyawannya tidak mempunyai perilaku keterikatan kerja. Salah satunya adalah keputusan karyawan untuk keluar dari perusahaan, untuk mengantisipasi hal tersebut, perusahaan harus mampu mengembangkan sikap kerja yang mencegah

keinginan untuk keluar dari perusahaan dan sekaligus meningkatkan sikap keterikatan terhadap pekerjaan. Salah satu sikap kerja yang dikatakan mampu mengatasi permasalahan tersebut adalah dengan meningkatkan sikap keterlibatan kerja (*job involvement*) pada karyawan.

Menurut Holtom *et. al.*, (Pekasa & Rostiana, 2018), Karyawan menggunakan perilaku keterlibatan kerja yang tinggi akan lebih bertanggung jawab pada bekerja. Rasa tanggung jawab ini akan membawa karyawan dalam mengenali pekerjaannya. Seiring waktu, bisa menciptakan karyawan merasa terhubung menggunakan pekerjaan mereka. Sehingga karyawan menaruh performa yang baik pada saat melakukan pekerjaan mereka. Karyawan akan merasa bersemangat, antusias dan mudah untuk fokus dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Khan, *et al.*, (2018) Karyawan dengan keterlibatan kerja yang tinggi meningkatkan keterikatan, antusiasme, dan komitmen mereka terhadap pekerjaannya.

Selanjutnya lagi berdasarkan studi pendahuluan, peneliti menemukan beberapa masalah terkait dengan keterlibatan kerja bahwa, salah satu responden merasa kurangnya kedekatan dengan tim kerja, lingkungan kerja yang tidak cocok, responden juga merasa terbebani jika diberikan tugas baru yang urgent ketika sedang mengerjakan tugas yang lama sehingga tidak dapat menyelesaikan tugas sebelumnya dengan tepat waktu, beberapa karyawan merasa bahwa karena mereka hanya karyawan kontrak maka tidak terlibat sepenuhnya dengan keputusan yang diambil oleh perusahaan, sehingga ide-ide yang diajukan hanya sebatas angin lewat saja.

Menurunnya tingkat kinerja seorang pada pada suatu organisasi ditimbulkan lantaran kurangnya karyawan yang dilibatkan pada suatu pekerjaan. Sethi (Septiadi *et al.*, 2017) Mereka yang tidak terlibat dalam pekerjaan mengatakan bahwa mereka percaya pekerjaan tidak penting bagi harga diri mereka, tidak memiliki keterlibatan emosional dalam pekerjaan, dan berdampak negatif pada kinerja yang buruk.

Menyatakan bahwa seorang yang tidak terlibat pada pekerjaannya akan menduga pekerjaan itu tidak penting buat harga diri dan tidak mempunyai keterlibatan secara emosional menggunakan pekerjaan, dalam akhirnya berdampak negatif dalam kinerja yang berkurang. Selanjutnya Nazish (Septiadi et al., 2017) menyatakan bahwa keterlibatan karyawan yang rendah di tempat kerja membuat karyawan terlepas dengan pekerjaan dan kurang aktif menyumbangkan ide dan kontribusi untuk bekerja.

Kurangnya keterlibatan karyawan terhadap pekerjaan tidak bisa dibiarkan terjadi secara terus menerus dan membawa efek negatif bagi kinerja karyawan yang menunjuk dalam kerugian perusahaan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Ramadhan dan Sembiring (Kumala Dewi & Rahardja, 2016), Hal ini menunjukkan bahwa partisipasi dalam bekerja sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, semakin tinggi keterikatan kerja karyawan di suatu perusahaan, semakin produktif mereka dan perusahaan.

Seseorang yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan tenggelam dalam pekerjaan yang mereka lakukan. Seseorang yang terlibat dalam pekerjaan menganggap pekerjaan mereka sebagai bagian terpenting dalam hidup mereka dan secara pribadi dipengaruhi oleh seluruh situasi kerja mereka. Sedangkan seseorang yang tidak memiliki keterlibatan kerja karena dia hidup dari pekerjaannya. Pekerjaan bukanlah bagian terpenting dalam hidupnya. Lodahl & Kejner (Rizki & Mas'ud, 2016) Keterlibatan kerja mempunyai empat aspek, yaitu: pertama, kerja adalah minat hidupnya yang utama, misalnya tiba pagi-pagi di tempat bekerja, bersedia bekerja lembur. Kedua, aktif berpartisipasi pada bekerja, misalnya bahagia bekerja sama menggunakan orang lain, membantu sahabat menyelesaikan pekerjaannya, dan mengikuti aktivitas yang diadakan oleh organisasi. Ketiga, melakukan unjuk kerja adalah hal yang penting bagi harga dirinya, misalnya merasa puas dengan hasil kerjanya dan bangga dengan pekerjaannya. Keempat, melakukan unjuk kerja dicermati sebagai sesuatu hal yang konsisten.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan pada tanggal 10 Januari 2022 oleh 4 orang karyawan maka ditemukan suatu permasalahan yang terjadi di perusahaan kepada karyawan PT. Padma Soode Indonesia. Maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut mengenai “Pengaruh Tuntutan Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Keterikatan Kerja Karyawan”. Peneliti menentukan responden karyawan yang bekerja di PT. Padma Soode Indonesia pada divisi Machining dikarenakan karyawan diharuskan memiliki keterikatan kerja yang tinggi dan berdedikasi yang baik terhadap pekerjaan demi kemajuan perusahaan.

B. Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana gambaran Tuntutan kerja, keterlibatan kerja dan keterikatan kerja karyawan PT. Padma Soode Indonesia?
2. Apakah ada hubungan antara Tuntutan terjadangan keterikatan kerja karyawan PT. Padma Soode Indonesia?
3. Apakah ada hubungan antara keterlibatan kerja dengan keterikatan kerja karyawan PT. Padma Soode Indonesia?
4. Apakah ada pengaruh Tuntutan kerja, dan keterlibatan kerja terhadap keterikatan kerja karyawan PT. Padma Soode Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang telah disebutkan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran Tuntutan, keterlibatan kerja dan keterikatan kerja karyawan PT. Padma Soode Indonesia?
2. Untuk mengetahui hubungan antara Tuntutan kerja dengan keterikatan kerja karyawan PT. Padma Soode Indonesia?
3. Untuk mengetahui hubungan antara keterlibatan kerja dengan keterikatan kerja karyawan PT. Padma Soode Indonesia?

4. Untuk mengetahui pengaruh Tuntutan kerja, dan keterlibatan kerja terhadap keterikatan kerja karyawan PT. Padma Soode Indonesia?

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan akan dapat memperluas khasanah ilmu psikologi, khususnya pada psikologi industri dan organisasi yang berhubungan dengan tuntutan kerja (*job demands*), keterlibatan kerja (*job involvement*), dan keterikatan kerja (*work engagement*) pada karyawan di Indonesia.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu peneliti-peneliti selanjutnya yang ingin menggali lebih jauh mengenai pengaruh antara tuntutan kerja (*job demands*), keterlibatan kerja (*job involvement*), dan keterikatan kerja (*work engagement*) pada karyawan. Selain itu, diharapkan penelitian ini dapat membantu perusahaan untuk mempelajari kaitan dengan tuntutan kerja (*job demands*), keterlibatan kerja (*job involvement*), dan keterikatan kerja (*work engagement*) pada karyawan untuk diaplikasikan pada perusahaan masing-masing.