

Staying Engaged Under Pressure: The Role of Self-Efficacy and Job demands on Employee Work Engagement

Tetap Terlibat di Tengah Tekanan: Peran Efikasi Diri dan Tuntutan Pekerjaan terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan

Meillani Puspa Ningtiyas¹, Linda Mora², Haryanti Mustika³

¹⁻³ Universitas Buana Perjuangan Karawang

Email: ¹ps22.meillaniningtiyas@mhs.ubpkarawang.ac.id, ²linda.mora@ubpkarawang.ac.id, ³haryanti.mustika@ubpkarawang.ac.id

Artikel Info

Article History:

Submission 04/06/2026

Revision 07/09/22026

Accepted 10/10/2026

Keywords:

Work Engagement, Self Efficacy, Job Demands

ABSTRACT

Work engagement is a crucial element for improving employee performance and productivity, particularly in the demanding pharmaceutical industry. This study aimed to examine the influence of self-efficacy and job demands on work engagement. The methodology employed a quantitative approach with a causality design. The sample consisted of 129 employees, selected using a non-probability total sampling method. Data were collected using the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9) to measure work engagement, the General Self-Efficacy Scale (GSES) to measure self-efficacy, and the Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) to measure job demands. The analysis showed that self-efficacy had a positive and significant influence on work engagement, while job demands did not show any significant partial influence. However, overall, both self-efficacy and job demands had a significant impact on work engagement. The R-squared value of 0.207 indicates that both variables contributed 20.7% to the variation in work engagement. The results of this study imply that companies need to improve employee self-efficacy through competency development and providing support in facing work demands, as well as managing job demands optimally to support increased work engagement.

ABSTRAK

Work engagement adalah elemen penting untuk meningkatkan kinerja serta produktivitas karyawan, terutama dalam industri farmasi yang memiliki banyak tuntutan. Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji pengaruh *self efficacy* dan *job demands* terhadap *work engagement*. Metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausalitas. Sampel penelitian terdiri dari 129 karyawan yang diambil dengan metode *non-probability* melalui pengambilan sampel total. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan Skala *Utrecht Work engagement Scale* (UWES-9) untuk mengukur *work engagement*, *General Self efficacy Scale* (GSES) untuk mengukur *self efficacy*, dan *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (COPSOQ) untuk mengukur *job demands*. Hasil analisis menunjukkan bahwa *self efficacy* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*, sedangkan *job demands* tidak menunjukkan adanya pengaruh signifikan secara parsial. Namun, secara keseluruhan, baik *self efficacy* maupun *job demands* memberikan dampak yang signifikan terhadap *work engagement*. Nilai R-squared yang mencapai 0,207 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berkontribusi sebesar 20,7% dalam variasi *work engagement*. Hasil penelitian ini mengimplikasikan bahwa perusahaan perlu meningkatkan *self efficacy* karyawan melalui pengembangan kompetensi dan pemberian dukungan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan, serta mengelola *job demands* secara optimal guna mendukung peningkatan *work engagement*.

Kata Kunci:

Keterlibatan Kerja, Efikasi Diri, Tuntutan Pekerjaan

Copyright (c) 2026 Meillani Puspa Ningtiyas et al

Korespondensi:

Meillani Puspa Ningtiyas

Universitas Buana Perjuangan Karawang

Email: meillanipn8@gmail.com



LATAR BELAKANG

Era globalisasi saat ini hadir ditengah revolusi industri 4.0, dimana kemajuan teknologi dapat mengubah praktik kerja dan manajemen sumber daya manusia diberbagai sektor industri secara substansial (Wijaya & Soeharto, 2021). Saat ini peningkatan keterampilan (*upskilling*) dan penyesuaian keterampilan (*reskilling*) sangat dibutuhkan untuk menghadapi dinamika perubahan (Kementrian Perindustrian, 2018). Perubahan sistem kerja yang kompleks membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif agar karyawan dapat beradaptasi dengan baik (Wijaya & Soeharto, 2021).

Dalam situasi ini, *work engagement* adalah elemen krusial, karena berperan dalam peningkatan kinerja dan produktivitas organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi umumnya bekerja dengan lebih efisien dan memberikan sumbangan yang baik bagi organisasi (Bakker, 2011). Sebaliknya, *work engagement* yang rendah dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan efektivitas kerja (Federman dalam Wijaya & Soeharto, 2021). Fenomena *work engagement* yang rendah tidak terbatas pada tingkat organisasi tertentu, tetapi telah menjadi isu global. Laporan *Gallup State of the Global Workplace* menyatakan hanya 23% karyawan di seluruh dunia yang *engaged*, 59% lainnya *disengaged*, dan 18% *actively disengaged* (Gallup, 2023). Di Indonesia, situasi ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti budaya kerja yang hierarkis, kesenjangan tingkat pendidikan, dan tekanan ekonomi yang mendorong fokus pada stabilitas pekerjaan (Helmi et al., 2020).

Work engagement adalah hal penting dalam industri farmasi, karena sektor ini memiliki tanggung jawab untuk memastikan kualitas produk dan menjaga produktivitas karyawan yang optimal meskipun menghadapi beban kerja yang tinggi (Aulia et al., 2025). Data dari Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa tingkat *turnover* karyawan di industri farmasi mencapai 15% pertahun, yang sebagian besar dipengaruhi oleh rendahnya *work engagement* akibat ketidakseimbangan tuntutan pekerjaan (BPS, 2023). Di sisi lain, industri farmasi di Indonesia harus terus tumbuh karena meningkatnya kebutuhan masyarakat akan produk kesehatan yang aman dan terjangkau (IFPA, 2023).

Industri farmasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan kesehatan masyarakat dan mendorong perkembangan ekonomi nasional. Dengan total nilai produksi mencapai 150 triliun rupiah, sektor ini memberikan kontribusi sekitar 1,5% terhadap produk domestik bruto (BPS, 2023). Selain itu, jumlah perusahaan farmasi di Indonesia telah mencapai lebih dari 230, dengan produksi obat tahunan melebihi 300 miliar unit dan pertumbuhan pasar sebesar 8-10% (BPOM, 2023; IFPA, 2023).

Dalam operasionalnya, departemen produksi di industri farmasi memainkan peran penting karena secara langsung bertanggung jawab atas kualitas dan keamanan produk sesuai dengan standar *Good Manufacturing Practices* (GMP) (Annisa, 2024). Penerapan standar yang ketat mengharuskan karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan tingkat ketelitian, konsistensi, dan pengawasan yang

tinggi (Garza-Reyes et al., 2018). Kondisi-kondisi ini meningkatkan *job demands* dalam bentuk tuntutan fisik, kognitif, dan emosional, yang dipengaruhi oleh sistem kerja shift, target produksi, dan tekanan untuk mempertahankan kualitas yang bebas dari kesalahan. Menurut Bakker & Demerouti (2007a) *job demands* yang tinggi dapat menyebabkan stress psikologis jika tidak diimbangi dengan *personal resources* yang baik.

Keadaan ini juga terlihat dalam hasil pra-penelitian awal yang dilaksanakan melalui wawancara tidak terstruktur dengan seorang supervisor dan lima karyawan di PT XYZ pada tanggal 28 November 2025. Temuan awal menunjukkan bahwa karyawan cenderung bekerja dengan semangat rendah, kurang inisiatif, serta kurang fokus sehingga target *Batch Right First Time* (BRFT) sering tidak tercapai. Kondisi tersebut dipengaruhi oleh tuntutan kerja yang tinggi, seperti kebutuhan akan ketelitian dalam proses produksi serta sistem shift yang berubah-ubah yang dapat memicu kelelahan fisik dan mental. Menurut Bakker & Demerouti (2007a), *job demands* merupakan aspek pekerjaan yang membutuhkan usaha fisik maupun psikologis secara berkelanjutan dan dapat menimbulkan kelelahan apabila tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai. Selain itu, tuntutan yang besar untuk melakukan inovasi yang tidak disertai dengan pengakuan yang memadai juga berpotensi menurunkan motivasi dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan.

Data kinerja produksi turut memperkuat temuan tersebut, di mana target BRFT sebesar 98% belum tercapai dalam dua tahun terakhir, dengan rata-rata pencapaian sebesar 89,43% pada tahun 2024 dan 87,14% pada tahun 2025. Kondisi tersebut menunjukkan adanya permasalahan dalam konsistensi dan ketelitian proses kerja yang perlu dikaji lebih lanjut dalam kaitannya dengan *work engagement*. Karyawan dengan *work engagement* yang tinggi cenderung menunjukkan energi, dedikasi, dan keterlibatan yang lebih besar dalam menjalankan pekerjaannya (Schaufeli et al., 2002). Di sisi lain, kemampuan individu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan juga dapat berperan dalam membentuk *work engagement*. Bandura (1997a) menjelaskan bahwa *self efficacy* memengaruhi keyakinan individu dalam mengorganisasikan dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk menghadapi situasi tertentu. Dengan demikian, tingginya tuntutan pekerjaan yang tidak diimbangi dengan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menghadapi tuntutan tersebut dapat menjadi kondisi yang relevan untuk dikaji dalam kaitannya dengan *work engagement*. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* dan *job demands* terhadap *work engagement* pada karyawan Departemen Produksi PT XYZ.

Bakker & Demerouti (2008) menyatakan bahwa *work engagement* di pengaruhi oleh *job resources*, *job demands*, dan *self efficacy*, di mana *self efficacy* merupakan faktor personal yang berperan penting. Hal ini didukung oleh penelitian Conoras et al. (2021) yang menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Temuan tersebut sejalan dengan Safariningsih et al. (2022) dan Buulolo et al. (2025) yang menemukan jika

ada peningkatan pada *self efficacy* maka *work engagement* juga akan otomatis meningkat, sehingga peran *self efficacy* sangat penting untuk dunia kerja.

Selain faktor personal, *job demands* juga berpengaruh terhadap *work engagement* (Bakker & Demerouti, 2008). Helmi et al. (2020) menemukan bahwa karakteristik pekerjaan memengaruhi seberapa besar *work engagement*. Penelitian yang dilakukan oleh Suhardoyo & Nurjanah (2021) menunjukkan bahwa *job demands* memberikan dampak negatif yang signifikan terhadap keterlibatan kerja, sedangkan Natalia & Wijono (2023) menemukan bahwa *job demands* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* karyawan di PT X dan menggaris bawahi pentingnya faktor seperti tekanan waktu, beban kerja, dan kondisi lingkungan kerja dalam menentukan tingkat keterlibatan pegawai.

Secara konseptual, interaksi antara *self efficacy* dan *job demands* menentukan tingkat *work engagement*. Karyawan dengan *self efficacy* tinggi cenderung menganggap bahwa tuntutan kerja adalah sebuah tantangan dan percaya dapat mengatasinya, sehingga karyawan tetap menunjukkan *work engagement* yang tinggi. Sebaliknya, *job demands* yang tinggi tanpa dukungan sumber daya yang memadai dapat menurunkan energi, fokus, dan *work engagement* (Bakker & Demerouti, 2008; Bakker & Leiter, 2010).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *self efficacy* dan *job demands* terhadap *work engagement* pada karyawan departemen produksi di industri farmasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam memperkaya kajian mengenai *work engagement*, serta kontribusi praktis bagi organisasi dalam mengembangkan strategi untuk meningkatkan *work engagement* melalui penguatan *self efficacy* dan pengelolaan *job demands*. Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian kedua variabel tersebut secara simultan dalam konteks karyawan departemen produksi industri farmasi, yang masih terbatas diteliti, serta memberikan bukti empiris berdasarkan kondisi aktual di lingkungan kerja produksi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dengan desain penelitian kausalitas yang bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan sebab-akibat antar variabel melalui pengamatan terhadap dampak yang telah terjadi serta penelusuran faktor-faktor penyebabnya (Azwar, 2017a). Metode kuantitatif dipilih karena dapat memfasilitasi analisis hubungan antar variabel secara objektif menggunakan data numerik (Sekaran & Bougie, 2016; Sugiyono, 2019).

Variabel penelitian terdiri dari *self efficacy* (X1) dan *job demands* (X2) yang berfungsi sebagai variabel independen, serta *work engagement* (Y) sebagai variabel dependen. Subjek penelitian mencakup 129 karyawan di departemen produksi PT XYZ. Teknik pengambilan sampel *non-probability* yang digunakan adalah sensus (total sampel) yang artinya, semua anggota populasi yang diikutsertakan dalam sampel (Sugiyono, 2019). Metode ini dipilih karena populasi yang

ditargetkan tergolong kecil, sehingga peneliti dapat mencakup seluruh populasi tersebut.

Data dikumpulkan dengan menggunakan skala *Likert*. Instrumen yang digunakan meliputi *Utrecht Work engagement Scale* (UWES-9), yang berjumlah 9 butir item dan diadopsi dari versi adaptasi skala yang telah dikembangkan oleh Kristiana et al. (2018). Hasil uji menunjukkan koefisien reliabilitas sebesar 0,921 untuk skala ini, sedangkan validitas item berada dalam rentang 0,464 hingga 0,835. Untuk menilai *self efficacy*, digunakan *General Self efficacy Scale* (GSES), yang berjumlah 10 butir item dan diadopsi dari versi adaptasi yang dikembangkan oleh Novrianto et al. (2019). Hasil pengujian menunjukkan bahwa skala efikasi diri memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,943, dengan validitas item yang bervariasi antara 0,687 hingga 0,853. *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (COPSOQ) diterapkan untuk mengukur *job demands*, yang diadaptasi dari pengembangan yang dilakukan oleh Pejtersen et al. (2010) serta terdiri dari 8 item. Hasil pengujian menunjukkan bahwa skala *job demands* memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,865, dengan validitas item berkisar antara 0,407 hingga 0,806.

Penelitian ini diuji menggunakan analisis regresi linier berganda yang dimana hasil menunjukkan pengaruh yang signifikan jika tingkat signifikansi di bawah 0,05 (Ghozali, 2018). Kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen dihitung dengan menggunakan koefisien determinasi (R^2). Kategorisasi dilakukan untuk mengatur nilai-nilai variabel individu berdasarkan rata-rata dan standar deviasi (Azwar, 2017). Seluruh analisis dilakukan dengan SPSS 26.0.

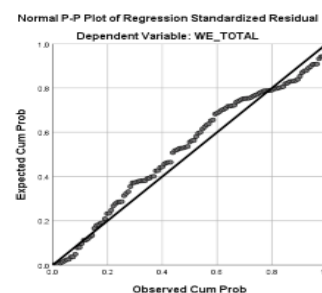
HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Gambaran Responden

Karakteristik	Kategori	(n)	Persentase
Usia	18 – 25 Tahun	81	63%
	26 – 35 Tahun	48	37%
Jenis Kelamin	Laki-laki	55	43%
	Perempuan	74	57%

Responden yang berjumlah 129 pekerja di departemen produksi PT XYZ. Diketahui bahwa 63% responden berusia antara 18 sampai 25 tahun, dan 37% responden berusia 26 sampai 35 tahun. Selain itu, 43% responden berjenis kelamin laki-laki dan 57% berjenis kelamin perempuan.

Uji Asumsi



Gambar 1. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menunjukkan titik-titik residual secara umum berada di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Meskipun terdapat sedikit penyimpangan pada beberapa titik, pola penyebaran secara keseluruhan masih mengikuti garis diagonal. Dengan demikian, residual pada model regresi penelitian ini memenuhi asumsi normalitas. Menurut Ghozali (2018) uji normalitas dapat dilakukan melalui analisis grafik Normal P-P Plot, dengan melihat penyebaran titik-titik residual terhadap garis diagonal.

Tabel 2. Uji Linearitas

Variabel	F	Sig. Linearity	Sig. Deviation from Linearity
Self Efficacy → Work Engagement	34,980	0,000	0,115
Job Demands → Work Engagement	0,159	0,691	0,309

Hasil uji linearitas menunjukkan nilai *Deviation from Linearity* antara *self efficacy* dan *work engagement* sebesar 0,115, sedangkan hubungan antara *job demands* dan *work engagement* sebesar 0,309. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara *self efficacy* dengan *work engagement* dan *job demands* dengan *work engagement* bersifat linear, sehingga asumsi linearitas dalam analisis regresi terpenuhi.

Tabel 3. Uji Deskriptif

	Min	Max	Mean	Std. Deviation
WE	13	54	40.5581	7.95388
SE	17	40	31.7674	5.58109
JD	9	40	21.7364	6.43661

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa penelitian ini melibatkan 129 responden. *Work engagement* memiliki skor min 13, max 54 dengan mean 40,5581 dan SD 7,95388. *Self efficacy* memiliki skor min 17, max 40 dengan mean 31,7674 dan SD 5,58109, sedangkan *job demands* memiliki skor min 9, max 40 dengan mean 21,7364 dan SD 6,43661.

Tabel 4. Uji Kategorisasi

Variabel	Kategori	(n)	Persentase
<i>Work engagement</i>	Tinggi	20	15,5%
	Sedang	89	69%
	Rendah	20	15,5%
<i>Self efficacy</i>	Tinggi	21	16,3%
	Sedang	87	67,4%
	Rendah	21	16,3%
<i>Job demands</i>	Tinggi	20	15,5%
	Sedang	88	68,2%
	Rendah	21	16,3%

Hasil kategorisasi pada variabel *work engagement*, mayoritas responden 89 orang dengan nilai persentase 69% tergolong dalam kategori sedang, 20 orang tergolong dalam kategori tinggi (15,5%) dan 20 orang lainnya tergolong kategori rendah (15,5%). Untuk variabel *self efficacy*, sebanyak

87 orang masuk tergolong dalam kategori sedang (67,4%), 21 orang dalam kategori tinggi (16,3%), dan 21 orang lainnya tergolong dalam kategori rendah (16,3%). Selanjutnya variabel *job demands* menunjukkan mayoritas 88 orang tergolong dalam kategori sedang (68,2%), 21 orang dalam kategori tinggi (16,3%), dan 20 orang lainnya tergolong dalam kategori rendah (15,5%).

Uji Hipotesis

Tabel 5. Uji Parsial

Model	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)		3.903	.000
SE	.463	5.720	.000
JD	.055	.679	.498

Hasil uji parsial variabel *self efficacy* menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* ($B = 0,463$; $p < 0,05$). Di sisi lain, variabel *job demands* tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap *work engagement* ($B = 0,055$; $p > 0,05$).

Tabel 6. Uji Simultan

Model	Sum of Squares	F	Sig.
Regression	1677.203	16.457	.000
Residual	6420.611		
Total	8097.814		

Hasil uji simultan diperoleh nilai F sebesar 16,457 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa *self efficacy* dan *job demands* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*.

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.455 ^a	.207	.195	7.13843

Hasil koefisien determinasi memperoleh nilai R Square sebesar 0,207. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa *self efficacy* dan *job demands* mampu menjelaskan variasi *work engagement* sebesar 20,7%, sementara 79,3% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*, sedangkan *job demands* tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap *work engagement*. Temuan ini menunjukkan bahwa *self efficacy* sebagai salah satu bentuk *personal resources* memiliki peran penting dalam meningkatkan *work engagement*. Dalam kerangka Job Demands-Resources (JD-R), *personal resources* merupakan aspek dalam diri individu yang berkaitan dengan kemampuan individu untuk mengendalikan dan memengaruhi lingkungan kerjanya. Xanthopoulou et al. (2007) menjelaskan bahwa *self efficacy* merupakan salah satu bentuk *personal resources* yang berperan dalam proses motivasional dan berkaitan positif dengan *work engagement*.

Karyawan dengan *self efficacy* yang tinggi cenderung memiliki keyakinan yang lebih kuat terhadap kemampuannya dalam menghadapi tuntutan pekerjaan dan mencapai tujuan yang ditetapkan. Hal tersebut sejalan dengan Llorens et al. (2007) yang menemukan bahwa *self efficacy* berperan dalam hubungan antara sumber daya pekerjaan dan *work engagement*, serta menunjukkan adanya hubungan timbal balik antara *self efficacy* dan *work engagement*. Simbula et al. (2011) juga menemukan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh terhadap *work engagement* baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Temuan tersebut menunjukkan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dapat mendukung terbentuknya keterikatan yang lebih kuat terhadap pekerjaan.

Selanjutnya, *work engagement* ditandai oleh tiga dimensi utama, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Absorption* menggambarkan kondisi ketika individu berkonsentrasi dan merasa terbenam dalam pekerjaannya sehingga sulit melepaskan diri dari pekerjaan tersebut (Schaufeli et al., 2002). Oleh karena itu, karyawan yang memiliki *self efficacy* yang lebih tinggi cenderung lebih mampu mempertahankan keyakinan dan keterlibatannya ketika menghadapi tuntutan pekerjaan. Sebaliknya, rendahnya *self efficacy* dapat membuat individu kurang yakin terhadap kemampuannya dalam menghadapi tugas dan tuntutan pekerjaan, sehingga berpotensi menghambat keterlibatan optimal dalam pekerjaan.

Konsisten dengan teori Bandura (1997a) bahwa *self efficacy* memengaruhi intensitas usaha seseorang dan ketekunan mereka dalam menghadapi tantangan sesuai dengan pengaruh positif *self efficacy* terhadap *work engagement*. Individu dengan *self efficacy* yang tinggi cenderung lebih aktif dalam memilih keterlibatan dalam suatu aktivitas, menunjukkan usaha yang lebih besar, serta mampu bertahan lebih lama terutama ketika menghadapi kesulitan, sehingga berpeluang mencapai hasil yang lebih optimal (Schunk & DiBenedetto, 2021). Kondisi tersebut mencerminkan karakteristik *work engagement*, yaitu pada dimensi *vigor*, *dedication* dan *absorption* (Schaufeli & Bakker, 2004). Hasilnya serupa dengan penelitian Safariningsih et al. (2022), yang menemukan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap *work engagement*. Temuan lain juga menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* (Saputra et al., 2024). Buulolo et al. (2025) mendukung temuan ini, yaitu adanya pengaruh positif dan signifikan antara *self efficacy* dan *work engagement*. Karena individu yang yakin terhadap kemampuannya akan lebih berkontribusi terhadap berbagai outcome positif dalam konteks pekerjaan (Hijriyansyah & Fahmawati, 2026).

Pengaruh positif *self efficacy* terhadap *work engagement* juga dapat dijelaskan melalui kemampuan individu dalam menghadapi tekanan dan tantangan yang muncul dalam pekerjaannya. Individu yang memiliki *self efficacy* tinggi cenderung lebih yakin bahwa dirinya mampu mengendalikan situasi dan menyelesaikan tugas yang diberikan, sehingga tidak mudah mengalami hambatan psikologis ketika menghadapi kesulitan (Bandura, 1994).

Temuan ini didukung oleh Aini et al. (2024) yang menunjukkan bahwa individu dengan *self efficacy* yang tinggi memiliki tingkat kecemasan yang lebih rendah ketika menghadapi situasi yang menantang. Hasil serupa juga ditemukan oleh Christy & Soetjningsih (2024) yang menunjukkan bahwa semakin tinggi *self efficacy* maka semakin rendah tingkat stres yang dirasakan individu. Temuan-temuan tersebut mengindikasikan bahwa *self efficacy* membantu individu dalam mengelola tekanan sehingga tetap mampu mempertahankan keterlibatan yang tinggi dalam aktivitas yang dijalankan.

Berbeda dengan *self efficacy*, hasil dari penelitian *job demands* menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap *work engagement*. Temuan ini mengindikasi bahwa *job demands* tidak selalu berdampak langsung terhadap *work engagement* (Bakker & Demerouti, 2008). Individu dengan *personal resources* yang tinggi, seperti *self efficacy*, cenderung lebih mampu menghadapi tuntutan kerja secara positif (Bandura, 1994). Selain itu, tuntutan kerja dapat dipersepsikan sebagai tantangan atau hambatan tergantung pada penilaian individu, sehingga tidak selalu berdampak negatif terhadap *work engagement* (Li et al., 2020). Temuan ini sejalan dengan penelitian Astisya & Hadi (2021) dimana *job demands* tidak berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*. Temuan tersebut juga didukung oleh penelitian lain yang menunjukkan bahwa tingkat beban kerja yang diterima karyawan tidak mempengaruhi tingkat *work engagement* karyawan (Fairnandha, 2021).

Self efficacy yang berada pada kategori sedang pada responden dalam penelitian ini diduga dapat berperan melemahkan pengaruh *job demands*. Individu dengan *self efficacy* tinggi cenderung dapat mengelola tuntutan kerja dengan lebih baik melalui peningkatan usaha dan ketekunan (Bandura, 1994; Schunk & DiBenedetto, 2021). Hal ini menyebabkan tuntutan kerja tidak secara signifikan memengaruhi keterlibatan kerja karena individu tetap mampu mempertahankan performa dan *work engagement* (Safariningsih et al., 2022).

Hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa *self efficacy* dan *job demands* secara bersama-sama memengaruhi *work engagement*. Kombinasi faktor personal dan situasional memengaruhi *work engagement* (Bakker & Demerouti, 2008). Meskipun secara parsial *job demands* tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan, dalam model simultan variabel ini tetap berkontribusi terhadap *work engagement*. Temuan ini menjelaskan bahwa *job demands* tetap memiliki peran dalam dinamika kerja, terutama ketika berinteraksi dengan faktor internal seperti *self efficacy*.

Secara teoritis, temuan ini sejalan dengan teori *Job demands-Resources* (JD-R) yang mendefinisikan bahwa *work engagement* terbentuk dari interaksi antara *job demands* dan sumber daya, baik dari pekerjaan maupun dari individu (*personal resources*) (Bakker & Demerouti, 2008). Dalam hal ini, *self efficacy* berperan sebagai *personal resources* yang dapat memperkuat *work engagement*, sementara *job demands* berfungsi sebagai kondisi kerja yang pengaruhnya bergantung pada kemampuan individu dalam mengelolanya. Dengan demikian, pengaruh simultan ini menegaskan bahwa

keterlibatan kerja merupakan fenomena yang tidak dapat dijelaskan hanya oleh satu faktor saja.

Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) menghasilkan nilai sebesar 0,207 atau 20,7%, yang menunjukkan bahwa *self efficacy* dan *job demands* secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 20,7% variasi *work engagement*, sedangkan 79,3% lainnya dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *work engagement* merupakan konstruk yang bersifat multifaktorial dan tidak hanya dipengaruhi oleh *self efficacy* dan *job demands*. Dalam perspektif *Job Demands-Resources* (JD-R), *work engagement* dipengaruhi oleh interaksi antara tuntutan pekerjaan, sumber daya pekerjaan, dan sumber daya personal. Oleh karena itu, masih terdapat faktor lain yang berpotensi menjelaskan variasi *work engagement*, seperti *job resources*, dukungan organisasi, dukungan atasan, *work-life balance*, dan *psychological well-being*.

Temuan penelitian ini menunjukkan hasil yang berbeda dengan beberapa penelitian terdahulu mengenai hubungan *job demands* dan *work engagement*. Mandala & Nurendra (2020) menemukan adanya hubungan negatif antara *job demands* dan *work engagement* pada karyawan bank, sedangkan *self efficacy* memiliki hubungan positif dengan *work engagement*. Penelitian Aprilianingsih & Frianto (2022) juga menemukan bahwa *job demands* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work engagement* pada tenaga kependidikan di perguruan tinggi. Berbeda dengan penelitian tersebut, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job demands* tidak berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*. Namun, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Aryanti et al. (2020) yang menemukan bahwa *job demands* tidak berpengaruh terhadap *work engagement*.

Perbedaan hasil tersebut dapat disebabkan oleh karakteristik dan jenis tuntutan pekerjaan yang berbeda pada masing-masing konteks penelitian. Dalam JD-R, *job demands* tidak selalu memiliki konsekuensi negatif terhadap *work engagement*. Tuntutan pekerjaan dapat berfungsi sebagai *challenge demands* yang mendorong karyawan untuk berkembang dan mencapai tujuan, tetapi dapat pula menjadi *hindrance demands* yang menghambat pencapaian tujuan dan menurunkan keterikatan kerja. Crawford et al. (2010) menunjukkan bahwa *challenge demands* cenderung berkaitan positif dengan *work engagement*, sedangkan *hindrance demands* cenderung berkaitan negatif dengan *work engagement*. Penelitian pada pekerja di Jepang juga menunjukkan bahwa hubungan antara *job demands* dan *work engagement* dapat berbeda berdasarkan jenisuntutannya; beban kerja dan tekanan waktu dapat memiliki sisi positif maupun negatif sehingga hubungannya dengan *work engagement* tidak selalu signifikan.

Dengan demikian, tidak signifikannya *job demands* dalam penelitian ini dapat dipahami bahwa tingginya tuntutan pekerjaan pada karyawan Departemen Produksi PT XYZ belum tentu secara langsung menurunkan *work engagement*. Hal tersebut dapat terjadi apabila karyawan memiliki sumber daya pekerjaan maupun personal yang membantu mereka menghadapi tuntutan tersebut. Temuan ini juga didukung oleh penelitian Pribadi (2025) pada karyawan PT Suksesan Pangan Indonesia yang

menunjukkan bahwa *job demands* tidak berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*, sedangkan *job resources* berpengaruh positif dan signifikan. Oleh karena itu, nilai R^2 sebesar 20,7% menunjukkan bahwa masih terdapat faktor lain yang perlu dipertimbangkan dalam menjelaskan *work engagement*, salah satunya *job resources* serta faktor personal dan organisasi lainnya.

Hasil pengujian kategorisasi *work engagement* menunjukkan bahwa sebagian besar responden (69%) berada pada kategori sedang, sedangkan kategori tinggi dan rendah masing-masing sebesar 15,5%. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki tingkat keterikatan kerja yang cukup, tetapi belum sepenuhnya berada pada tingkat yang tinggi. Menurut Schaufeli et al. (2002), *work engagement* merupakan kondisi psikologis positif yang ditandai oleh *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Dengan demikian, dominannya kategori sedang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah memiliki energi, dedikasi, dan keterlibatan dalam pekerjaan, tetapi karakteristik tersebut belum muncul secara optimal pada seluruh karyawan.

Pada variabel *self efficacy*, sebanyak 67,4% responden berada pada kategori sedang, sedangkan kategori tinggi dan rendah masing-masing sebesar 16,3%. Temuan tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki keyakinan yang cukup terhadap kemampuannya dalam menghadapi dan menyelesaikan tugas pekerjaan. Bandura (1997) menjelaskan bahwa *self efficacy* berkaitan dengan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengorganisasikan dan melaksanakan tindakan yang diperlukan dalam menghadapi situasi tertentu. Sejalan dengan hal tersebut, Xanthopoulou et al. (2007) menemukan bahwa *self efficacy* sebagai salah satu *personal resources* memiliki hubungan positif dengan *work engagement*. Kondisi *self efficacy* yang mayoritas berada pada kategori sedang dalam penelitian ini menunjukkan masih adanya peluang bagi organisasi untuk mengembangkan keyakinan dan kemampuan karyawan agar dapat menghadapi tuntutan pekerjaan secara lebih optimal.

Sementara itu, pada variabel *job demands*, mayoritas responden berada pada kategori sedang sebesar 68,2%, diikuti kategori rendah sebesar 16,3% dan kategori tinggi sebesar 15,5%. Berdasarkan hasil kategorisasi tersebut, *job demands* yang dirasakan responden berada pada tingkat sedang. Namun, kategori sedang tidak secara langsung menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan tidak menimbulkan beban bagi karyawan. Bakker & Demerouti (2007a) menjelaskan bahwa *job demands* merupakan aspek pekerjaan yang membutuhkan usaha fisik dan psikologis secara berkelanjutan, seperti beban kerja, tekanan waktu, dan tuntutan emosional. Oleh karena itu, tingkat *job demands* perlu dipahami berdasarkan karakteristik pekerjaan dan sumber daya yang tersedia bagi karyawan dalam menghadapi tuntutan tersebut.

Distribusi kategorisasi ketiga variabel tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki *work engagement*, *self efficacy*, dan *job demands* pada kategori sedang. Kondisi tersebut dapat dipahami dalam kerangka *Job Demands-Resources* (JD-R), yang menjelaskan bahwa dampak tuntutan pekerjaan terhadap kondisi

psikologis karyawan tidak hanya ditentukan oleh besarnya tuntutan, tetapi juga oleh ketersediaan sumber daya pekerjaan dan sumber daya personal (Bakker & Demerouti, 2007a). Xanthopoulou et al. (2007) juga menunjukkan bahwa *personal resources* seperti *self efficacy* berkaitan dengan *work engagement*. Dengan demikian, tingkat *self efficacy* yang cukup pada sebagian besar responden dapat menjadi salah satu sumber daya personal yang membantu karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan.

Meskipun demikian, hasil tersebut tidak dapat digunakan untuk menyimpulkan bahwa kategori *self efficacy* sedang menyebabkan *job demands* tidak berpengaruh signifikan secara parsial. Hubungan tersebut perlu dipahami berdasarkan hasil pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*, sedangkan *job demands* tidak berpengaruh signifikan secara parsial. Temuan mengenai *job demands* yang tidak signifikan sejalan dengan Pribadi (2025) yang menemukan bahwa *job demand* tidak berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*. Namun, hasil ini berbeda dengan penelitian Aprilianingsih & Frianto (2022) yang menemukan bahwa *job demands* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work engagement*. Perbedaan tersebut dapat dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan, karakteristik responden, serta jenis tuntutan pekerjaan yang dihadapi. Crawford et al. (2010) menjelaskan bahwa *job demands* dapat memberikan pengaruh yang berbeda terhadap *work engagement* bergantung pada apakah tuntutan tersebut dipersepsikan sebagai *challenge demands* atau *hindrance demands*.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* merupakan prediktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap *work engagement*, sedangkan *job demands* tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial. Meskipun demikian, kedua variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* dengan nilai R^2 sebesar 0,207. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *self efficacy* dan *job demands* secara bersama-sama menjelaskan 20,7% variasi *work engagement*, sedangkan 79,3% sisanya dapat dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini sejalan dengan konsep JD-R yang memandang *work engagement* sebagai kondisi yang dipengaruhi oleh kombinasi berbagai *job resources*, *job demands*, dan *personal resources* (Bakker & Demerouti, 2007). Oleh karena itu, faktor lain seperti dukungan atasan, dukungan rekan kerja, otonomi, kesempatan pengembangan, *organizational support*, dan *work-life balance* masih dapat dipertimbangkan dalam penelitian selanjutnya.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menginterpretasikan hasil penelitian. Pertama, penelitian dilakukan pada karyawan Departemen Produksi dalam satu organisasi sehingga karakteristik responden dan konteks pekerjaan relatif spesifik. Kondisi tersebut menyebabkan hasil penelitian belum tentu dapat digeneralisasikan pada karyawan di departemen atau organisasi lain yang memiliki karakteristik pekerjaan berbeda. Kedua, penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui

kuesioner *self-report*, sehingga jawaban responden sangat bergantung pada persepsi dan kondisi responden ketika mengisi instrumen. Ketiga, nilai R^2 sebesar 20,7% menunjukkan bahwa masih terdapat 79,3% variasi *work engagement* yang belum dapat dijelaskan oleh *self efficacy* dan *job demands*. Hal tersebut menunjukkan adanya faktor lain yang belum diteliti dan berpotensi memberikan kontribusi terhadap *work engagement*. Keterbatasan tersebut sejalan dengan pandangan JD-R bahwa *work engagement* dipengaruhi oleh berbagai sumber daya pekerjaan, tuntutan pekerjaan, dan sumber daya personal yang saling berinteraksi (Bakker & Demerouti, 2007).

Berdasarkan hasil penelitian, implikasi praktis yang dapat diberikan adalah organisasi perlu memberikan perhatian pada pengembangan *self efficacy* karena variabel tersebut terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Pengembangan dapat dilakukan melalui pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan, pemberian umpan balik yang konstruktif, kesempatan untuk memperoleh pengalaman keberhasilan, serta dukungan dari atasan. Bandura (1997) menjelaskan bahwa pengalaman keberhasilan, pembelajaran melalui pengamatan, persuasi verbal, dan kondisi fisiologis maupun emosional merupakan sumber yang dapat membentuk *self efficacy*. Selain itu, organisasi tetap perlu melakukan pengelolaan *job demands* dengan memastikan bahwa tuntutan pekerjaan sejalan dengan sumber daya yang tersedia bagi karyawan. Dalam model JD-R, ketersediaan *job resources* dapat membantu karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan sekaligus mendukung proses motivasional yang menghasilkan *work engagement* (Bakker & Demerouti, 2007b). Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk mempertimbangkan variabel lain yang belum diteliti, seperti *job resources*, *perceived organizational support*, dukungan atasan, *work-life balance*, atau faktor personal lainnya untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *work engagement*.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Dimana semakin besar kepercayaan seseorang terhadap kemampuan mereka sendiri, semakin banyak keterlibatan mereka di tempat kerja. Sebaliknya, *job demands* tidak secara signifikan memengaruhi *work engagement*, menunjukkan bahwa *job demands* tidak secara langsung memengaruhi *work engagement*. *Self efficacy* dan *job demands* secara bersama-sama memengaruhi *work engagement*, dengan kontribusi 20,7%. Berdasarkan temuan tersebut penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti *job resources* atau dukungan organisasi, serta menggunakan metode longitudinal agar dapat melihat dinamika *work engagement* secara lebih mendalam. Selain itu, perlu mempertimbangkan perbedaan persepsi terhadap *job demands* dan memperluas karakteristik responden agar hasil penelitian lebih general.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada seluruh karyawan Departemen Produksi PT XYZ yang telah bersedia menjadi responden dan memberikan kontribusi dalam proses pengumpulan data penelitian. Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada PT XYZ yang telah memberikan izin dan dukungan selama pelaksanaan penelitian. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada pihak-pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan selama proses penelitian hingga penyusunan artikel ini.

PERSETUJUAN ETIS

Penelitian ini dilaksanakan dengan memperhatikan prinsip-prinsip etika penelitian yang melibatkan manusia. Sebelum berpartisipasi, responden diberikan penjelasan mengenai tujuan, prosedur, serta sifat sukarela dari keikutsertaan dalam penelitian. Responden memberikan persetujuan untuk berpartisipasi (*informed consent*) dan seluruh informasi yang diperoleh dijaga kerahasiaannya. Identitas responden tidak dicantumkan dalam penyajian hasil penelitian dan data digunakan hanya untuk kepentingan penelitian.

PERNYATAAN BENTURAN KEPENTINGAN

Penulis menyatakan bahwa tidak terdapat konflik kepentingan, baik secara finansial maupun nonfinansial, yang dapat memengaruhi pelaksanaan penelitian, analisis data, interpretasi hasil, maupun penyusunan artikel ini.

TRANSPARASI DATA

Data penelitian diperoleh dari 129 karyawan Departemen Produksi PT XYZ yang berpartisipasi sebagai responden. Proses pengumpulan, pengolahan, dan analisis data dilakukan secara bertanggung jawab sesuai dengan prosedur penelitian. Data penelitian tidak dapat dibagikan secara terbuka karena mempertimbangkan kerahasiaan identitas responden dan kebijakan organisasi. Data dapat dipertimbangkan untuk diakses secara terbatas sesuai dengan izin dan ketentuan yang berlaku.

SUMBER PENDANAAN

Penelitian ini tidak memperoleh pendanaan khusus dari lembaga pemerintah, perusahaan, organisasi, maupun sumber pendanaan eksternal lainnya. Seluruh biaya yang berkaitan dengan pelaksanaan penelitian dan penyusunan artikel ditanggung oleh penulis.

PERNYATAAN PENGGUNAAN AI

Dalam penyusunan penelitian ini, alat Kecerdasan Buatan (*Artificial Intelligence/AI*) digunakan secara terbatas untuk membantu penyuntingan bahasa, perbaikan tata bahasa, penyusunan ulang kalimat, dan meningkatkan kejelasan serta keterbacaan naskah. AI tidak digunakan untuk menggantikan proses pengumpulan data, pengolahan dan analisis statistik, interpretasi hasil penelitian, maupun pengambilan keputusan ilmiah. Penulis tetap bertanggung

jawab penuh atas keakuratan data, analisis, interpretasi, orisinalitas, dan integritas akademik seluruh isi manuskrip. AI tidak dicantumkan sebagai penulis atau kontributor penelitian.

KONTRIBUSI PENULIS

Meillani Puspa Ningtiyas berperan sebagai peneliti utama yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan penelitian, mulai dari penyusunan rancangan penelitian, pengumpulan data, pengolahan dan analisis data, interpretasi hasil penelitian, hingga penyusunan dan finalisasi manuskrip.

Linda Mora selaku dosen pembimbing pertama berkontribusi dalam memberikan arahan dan supervisi secara menyeluruh terhadap proses penelitian, mulai dari penyusunan latar belakang, perumusan masalah, penyusunan kajian teori dan kerangka penelitian, pembahasan hasil, hingga penarikan kesimpulan.

Haryanti Mustika selaku dosen pembimbing kedua berkontribusi dalam memberikan arahan dan supervisi terutama pada aspek metodologi penelitian, pengolahan dan penyajian data hasil penelitian, serta memberikan masukan terkait tata tulis dan penyempurnaan manuskrip.

REFERENSI

- Aini, N., Wahyuni, N. S., & Ardiansyah, F. (2024). Efikasi Diri Dengan Kecemasan Dalam Menghadapi Ujian Sekolah. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 12(2), 272–278. <http://dx.doi.org/10.30872/psikoborneo.v12i2.15142>
- Annisa, V. (2024). Kajian penerapan good manufacturing practice (GMP) di industri farmasi Indonesia. *Majalah Farmasetika*, 9(4), 351–366. <https://doi.org/https://doi.org/10.24198/mfarmasetika.v9i4.56576>
- Aprilianingsih, A., & Frianto, A. (2022). Pengaruh job demands dan job resources terhadap work engagement pada tenaga kependidikan di perguruan tinggi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 173–184. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n1.p173-184>
- Aryanti, R. D., Sari, E. Y. D., & Widiana, H. S. (2020). Job demands and work engagement: The mediating role of workplace well-being. *Jurnal Ipteks Terapan*, 14(4), 378–393.
- Astisya, I. R., & Hadi, C. (2021). Pengaruh job demands dan job resources terhadap work engagement guru. *Insight: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 17(1), 207–223. <https://doi.org/10.32528/ins.v17i1.2170>
- Aulia, S., Putri, N. H., Pramudita, Z. A., & Wahyuni, S. (2025). Pengaruh Work Pressure, Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Mediasi, Sektor Farmasi. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 4(4), 668–682. <https://doi.org/10.55123/mamen.v4i4.6122>
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi* (2nd ed.). Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological*

- Science, 20(4), 265–269.
<https://doi.org/10.1177/0963721411414534>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
<https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223.
<https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement A Handbook of Essential Theory and Research*. Psychology Press.
- Bandura, A. (1994a). Self-efficacy. In V. S. Ramachandran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior* (Vol. 4, pp. 71–81). Academic Press.
- Bandura, A. (1994). Self-Efficacy. In *Encyclopedia of human behavior* (Vol. 4). <https://doi.org/10.5860/choice.36-0036>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W.H. Freeman.
- BPOM. (2023). *Laporan kinerja BPOM tahun 2023*. <https://www.pom.go.id>
- (BPS), B. P. S. (2023). *Statistik Industri Farmasi Indonesia 2023*. BPS.
- Buulolo, D., Hardjo, S., & Aisyah, S. (2025). Effect of self efficacy on work engagement mediated by psychological well being in employed student. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 13(1), 68–74.
<https://doi.org/10.22219/jipt.v13i1.37807>
- Christy, L. E. A., & Soetjiningsih, C. H. (2024). Academic Self-Efficacy with Academic Stres in Final Year Students. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 12(1), 129.
<https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v12i1.14305>
- Conoras, S. N., Dr. Widya Parimita, S.E., M.P.A., & Dr. Agung Wahyu Handaru, S.T., M.M. (2021). the Influence of Perceived Organizational Support and Self Efficacy on Work Engagement At Pt Bhumi Bhakti Sukses Persada. *Jurnal Dinamika Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 21–44.
<https://doi.org/10.21009/jdmb.04.2.2>
- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834–848.
<https://doi.org/10.1037/a0019364>
- Fairnandha, M. M. (2021). 05 Fairnandha, 2021. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 920–930.
<https://doi.org/https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p920-930>
- Gallup. (2023). *State of the Global Workplace: 2023 Report*. Gallup Inc.
- Garza-Reyes, J. A., Betsis, I. E., Kumar, V., & Radwan Al-Shboul, M. A. (2018). Lean readiness – the case of the European pharmaceutical manufacturing industry. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 67(1), 20–44.
<https://doi.org/10.1108/IJPPM-04-2016-0083>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Helmi, A. F., Widhiarso, W., Marvianto, R. D., Priwati, A. R., Mustari, M. A., & Artikasari, Y. V. (2020). The fourth dimensions of the job demands-resources (JD-R) model of work engagement in Indonesian context. *Jurnal Psikologi*, 47(3), 206–219.
<https://doi.org/10.22146/jpsi.56682>
- Hijriyansyah, M., & Fahmawati, Z. N. (2026). Key Factors in Shaping Job Satisfaction : The Strategic Contribution of Transformational Leadership Dynamics and Self - Efficacy Kunci Pembentuk Kepuasan Kerja : Kontribusi Strategis Dinamika Kepemimpinan Transformasional dan Self Efficacy. 14(1), 171–179.
- IFPA. (2023). *Industri farmasi Indonesia report*. <https://www.ifpma.org>
- Indonesia, K. P. R. (2018). *Revolusi Industri 4.0 Buka Peluang Dongkrak 'Skill' SDM*.
- Kristiana, I. F., Fajrianthi, F., & Purwono, U. (2018). Analisis Rasch Dalam Utrecht Work Engagement Scale-9 (Uwes-9) Versi Bahasa Indonesia. *Jurnal Psikologi*, 17(2), 204. <https://doi.org/10.14710/jp.17.2.204-217>
- Li, P., Taris, T. W., & Peeters, M. C. W. (2020). Challenge and hindrance appraisals of job demands: one man's meat, another man's poison? *Anxiety, Stress and Coping*, 33(1), 31–46.
<https://doi.org/10.1080/10615806.2019.1673133>
- Llorens, S., Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2007). Does a positive gain spiral of resources, efficacy beliefs and engagement exist? *Computers in Human Behavior*, 23(1), 825–841.
<https://doi.org/10.1016/j.chb.2004.11.012>
- Mandala, C. I., & Nurendra, A. M. (2020). Tuntutan pekerjaan dan keterikatan kerja pada karyawan bank: Peran efikasi diri sebagai moderator. *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 25(2), 291–304.
<https://doi.org/10.20885/psikologika.vol25.iss2.art9>
- Natalia, D., & Wijono, S. (2023). Job demands terhadap work engagement pada karyawan di pt x. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 3(4), 969–978.
- Novrianto, R., Maretih, A. K. E., & Wahyudi, H. (2019). Validitas Konstruk Instrumen. *Jurnal Psikologi*, 15(1), 1–9.
- Pejtersen, J. H., Kristensen, T. S., Borg, V., & Bjorner, J. B. (2010). The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scandinavian Journal of Public Health*, 38(SUPPL. 3), 8–24.
<https://doi.org/10.1177/1403494809349858>
- Pribadi, A. S. P. (2025). Pengaruh job demand dan job resources terhadap work engagement pada karyawan PT. Suksesan Pangan Indonesia. *ALIGNMENT: Journal of Administration and Educational Management*, 8(1), 82–88. <https://doi.org/10.31539/alignment.v8i1.14078>
- Safariningsih, R. T. H., Rizan, M., & Handaru, A. W. (2022). Peran grit dan self efficacy terhadap work engagement pada tenaga kesehatan rumah sakit. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 5(2), 285–304.
<https://doi.org/https://doi.org/10.36407/jmsab.v5i2.671>

- Saputra, N., Ghaisani, K. R., Salma, M., & Hastuti, R. (2024). the Relationship of Self Efficacy To Work Engagement in Students in Internship Places. *Journal of Social And Economics Research*, 6(1), 583–594. <https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER/article/view/411/332>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands , job resources , and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schunk, D. H., & DiBenedetto, M. K. (2021). Self-efficacy and human motivation. In *Advances in Motivation Science* (1st ed., Vol. 8). Elsevier Inc. <https://doi.org/10.1016/bs.adms.2020.10.001>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business* (7th ed.). Wiley.
- Simbula, S., Guglielmi, D., & Schaufeli, W. B. (2011). A three-wave study of job resources, self-efficacy, and work engagement among Italian schoolteachers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(3), 285–304. <https://doi.org/10.1080/13594320903513916>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suhardoyo, & Nurjanah, S. (2021). The impact of job demands and job resources on employee work engagement in the industrial area of bonded zone north jakarta. *Psychology and Education*, 58(4), 1277–1285. www.psychologyandeducation.net
- Wijaya, P., & Soeharto, T. N. E. D. (2021). Kontribusi Work Life Balance Terhadap Work Engagement Karyawan. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 10(3), 266–272. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v10i3.5627>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121–141. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>