



Pengaruh Tuntutan Pekerjaan dan Efikasi Diri Okupasional Terhadap Kesejahteraan Karyawan PT. X Sektor Energi

Enny Dinarwati¹, Debora Eflina Purba²

^{1,2}Universitas Indonesia

ennydinar@gmail.com

Abstract

The company is working to improve financial performance and achieve profitability, not only by reducing costs, restructuring, and delaying the recruitment of new employees, but also by working on various new projects for business growth that have a negative impact on employee well-being. Increased job demands are associated with decreased employee well-being. At the same time, occupational self-efficacy possessed by employees can improve employee well-being. This study aims to analyze the relative contribution of job demands and occupational self-efficacy to employee well-being at PT.X Energy Sector. The research method used in this research is a quantitative approach with a correlational research type. The number of samples in this study were 114 people. The research sample was taken using a convenience sampling technique, with the criteria of participants having worked for at least 1 year. The participants who filled out the questionnaire were 100 people, with a response rate of 88%. The research instrument used was the Warr scale instrument and the measurement of job demands used the Questionnaire on the Experience and Evaluation of Work 2.0 (QEEW 2.0) scale obtained from previous research. Based on the results of multiple regression analysis using the stepwise method in SPSS, it is concluded that job demands contributed to a decrease in the level of employee well-being by 26.6%. Taken together, job demands and occupational self-efficacy contribute to employee well-being by 43.3%. The results also show that occupational self-efficacy has a unique contribution to improving employee well-being by 16.7%. The implication of this result study is that company need to pay attention to the employee's workload and at the same time also increase employee competence so that confidence in their ability to do their job increases.

Keywords: job demands, occupational self-efficacy, employee well-being, work stress, workload

Abstrak

Perusahaan sedang berupaya meningkatkan kinerja keuangan dan mencapai profitabilitas, tidak hanya dengan melakukan pengurangan biaya, restrukturisasi, dan penundaan perekrutan karyawan baru, tetapi juga mengerjakan berbagai proyek baru untuk pertumbuhan bisnis yang berdampak relatif pada kesejahteraan karyawan. Meningkatnya tuntutan pekerjaan berasosiasi dengan menurunnya kesejahteraan karyawan. Pada saat yang bersamaan, efikasi diri okupasional yang dimiliki oleh karyawan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kontribusi relatif tuntutan pekerjaan dan efikasi diri okupasional pada kesejahteraan karyawan di PT. X Sektor Energi. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan tipe penelitian korelasional. Sampel penelitian diambil menggunakan teknik *convenience sampling*, dengan kriteria partisipan yang telah bekerja minimal selama 1 tahun. Kuesioner sejumlah 114 disebar, dan yang mengembalikan kuesioner adalah 100 orang (*response rate* 87,7%). Instrumen penelitian yang digunakan adalah instrumen skala Warr dan pengukuran tuntutan pekerjaan menggunakan skala *Questionnaire on the Experience and Evaluation of Work 2.0* (QEEW 2.0) yang diperoleh dari penelitian sebelumnya. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda menggunakan metode *stepwise* pada SPSS, disimpulkan bahwa tuntutan pekerjaan berkontribusi pada menurunnya tingkat kesejahteraan karyawan sebesar 26,6%. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa efikasi diri okupasional memiliki kontribusi unik pada peningkatan kesejahteraan karyawan sebesar 16,7%. Secara bersama-sama, tuntutan pekerjaan dan efikasi diri okupasional berkontribusi pada kesejahteraan karyawan sebesar 43,3%. Implikasi dari hasil penelitian ini adalah perusahaan perlu memperhatikan beban kerja pada karyawan dan pada saat yang bersamaan juga meningkatkan kompetensi karyawan agar kepercayaan diri pada kemampuan melakukan pekerjaan mereka meningkat.

Kata kunci: tuntutan pekerjaan, efikasi diri okupasional, kesejahteraan karyawan, stres kerja, beban kerja

Psyche 165 Journal is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Dalam menghadapi tantangan kinerja keuangan, berbagai langkah diambil oleh perusahaan untuk mencapai profitabilitas sehingga mengakibatkan perubahan kondisi kerja. Salah satu dampak yang dapat dirasakan akibat perubahan tersebut adalah kesejahteraan karyawan. Restrukturisasi, perampingan perusahaan dan makin ketatnya penggunaan tenaga kerja dalam banyak kasus telah menghasilkan efek

positif pada profitabilitas, namun negatif pada kesejahteraan dan kemampuan kerja karyawan [1]. Restrukturisasi yang melibatkan ekspansi bisnis juga secara eksklusif memunculkan ancaman terhadap tuntutan kuantitatif dan kesejahteraan karyawan [2].

Penelitian ini dilakukan di PT. X (selanjutnya disebut perusahaan) merupakan perusahaan yang bergerak dalam kegiatan investasi dan pengembangan infrastruktur di sektor energi. Sejak tahun 2016

perusahaan belum menunjukkan perkembangan bisnis yang signifikan, sehingga terjadi penurunan kinerja keuangan dalam 3 (tiga) tahun terakhir dan berpotensi mengalami kerugian pada tahun 2023 ini. Perusahaan telah melakukan berbagai langkah, antara lain pengurangan biaya di setiap unit, restrukturisasi dengan pengurangan karyawan yang tidak produktif, dan penundaan perekrutan karyawan baru. Di sisi lain, perusahaan juga berusaha untuk tumbuh dengan mengerjakan proyek baru dan menambah unit usaha baru. Akibatnya, tuntutan pekerjaan meningkat dan beban kerja karyawan menjadi lebih berat, terutama karena sebagian karyawan juga merangkap di organisasi proyek. Karyawan dituntut menjadi lebih *multitasking* dan tidak membatasi pekerjaan di luar tugas dan tanggung jawabnya. Meningkatnya tuntutan tersebut menimbulkan rasa kekhawatiran, frustrasi, tekanan, dan semakin menjadi beban untuk karyawan karena harus memenuhi tuntutan pekerjaan dan keahlian yang lebih kompleks, sehingga tidak jarang muncul keluhan dan kelelahan fisik dari karyawan.

Kesejahteraan karyawan didefinisikan secara luas sebagai evaluasi keseluruhan kehidupan seseorang, yaitu keseluruhan kualitas dari pengalaman dan fungsinya karyawan di tempat kerja [3]. Kesejahteraan utamanya tercermin pada keadaan emosional dan afektif seseorang. Karyawan yang memiliki kesejahteraan berbasis emosi yang tinggi mengalami lebih banyak perasaan positif (seperti, kegembiraan dan kebahagiaan) dan lebih sedikit perasaan negatif (seperti, kesedihan dan kemarahan), dibandingkan mereka yang memiliki kesejahteraan berbasis emosi yang rendah [4]. Kesejahteraan yang rendah bisa tampak dalam berbagai aspek, mulai dari kelelahan, komitmen kerja yang rendah hingga kurangnya konsentrasi dan keluhan psikosomatik [2]. Kesejahteraan karyawan menjadi penting karena memberi dampak pada berbagai hasil individu maupun organisasi.

Penelitian sebelumnya menunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan, baik faktor internal (individu) maupun faktor eksternal (organisasi). Untuk faktor internal, sebagian besar menekankan faktor individu, seperti stres kerja, kepribadian, keseimbangan pekerjaan-keluarga dan efikasi diri, baik umum maupun spesifik konteks pekerjaan [5], [6]. Sementara faktor eksternal, sebagian besar menekankan karakteristik pekerjaan, seperti tuntutan pekerjaan (*job demands*), ketidakamanan kerja, dukungan sosial, dan praktik *Human Resources*. Dalam penelitian ini, faktor eksternal tuntutan pekerjaan dipilih sebagai faktor yang memengaruhi kesejahteraan karyawan karena tuntutan pekerjaan sering dilaporkan sebagai penyebab stres (*stressor*) utama di tempat kerja yang merugikan kesejahteraan karyawan. Faktor internal efikasi diri juga diteliti karena menjadi sumber daya pribadi yang penting dengan implikasi signifikan bagi kesejahteraan karyawan. Konsep efikasi diri yang digunakan adalah

efikasi diri okupasional karena sesuai konteks pekerjaan dan untuk mengatasi tuntutan di tempat kerja [6].

Tuntutan pekerjaan mengacu pada aspek fisik, sosial atau organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan upaya fisik atau mental yang berkelanjutan dan karena itu terkait dengan biaya fisiologis dan psikologis tertentu [7]. Sebagaimana penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat memiliki efek utama pada kesejahteraan karyawan [8], [9]. Paparan yang terlalu lama terhadap tuntutan pekerjaan yang berat, seperti beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu dan tuntutan emosional menguras sumber daya psikologis dan fisik karyawan. Ketika karyawan tidak mampu melakukan upaya tinggi yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan mereka, tuntutan pekerjaan dapat menjadi *stressor* pekerjaan

Model psikologis kerja yang dominan, seperti model *Demand-Control* dan model *Job Demands-Resources* mengaitkan kesejahteraan karyawan dengan karakteristik lingkungan kerja, seperti tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan dalam model JD-R. Oleh karena itu, studi tentang model JD-R telah dibatasi pada karakteristik kerja dan mengabaikan peran sumber daya pribadi karyawan yang dapat menjadi penentu penting adaptasi mereka terhadap lingkungan kerja [5]. Salah satu sumber daya pribadi yang telah berulang kali diidentifikasi dan diuji sebagai salah satu faktor yang paling menonjol dalam model JD-R adalah efikasi diri [10]. Efikasi diri tidak berkaitan dengan keterampilan yang dimiliki seseorang, melainkan lebih pada penilaian tentang apa yang dapat dicapai seseorang dengan keterampilan yang dimiliki saat ini.

Bandura menyarankan efikasi diri sebaiknya dikaitkan dengan keyakinan tentang perilaku tertentu dalam situasi tertentu, yaitu efikasi diri spesifik. Ketika pengukuran efikasi diri spesifik sesuai dengan perilaku yang diselidiki, maka cenderung memiliki nilai prediktif yang lebih kuat dibandingkan pengukuran efikasi diri umum [11]. Oleh karena itu, fokus dalam penelitian ini adalah pada efikasi diri okupasional yang mengacu pada kompetensi yang dirasakan seseorang mengenai kemampuannya untuk berhasil memenuhi tugas-tugas yang ada di pekerjaannya [12]. Efikasi diri okupasional sebagai prediktor kedua dianggap memiliki varian unik yang memprediksi kesejahteraan karyawan yang tidak dapat dijelaskan oleh prediktor pertama, yaitu tuntutan pekerjaan [13].

Berdasarkan pemaparan fenomena masalah dan literatur yang telah diuraikan diatas, penelitian ini melihat pengaruh tuntutan pekerjaan dan efikasi diri okupasional terhadap kesejahteraan karyawan di PT. X. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh tuntutan pekerjaan dan efikasi diri okupasional terhadap kesejahteraan karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah literatur, khususnya mengenai tuntutan pekerjaan,

efikasi diri okupasional, dan kesejahteraan karyawan. Penelitian ini diharapkan memberikan masukan kepada perusahaan mengenai langkah-langkah intervensi yang diperlukan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

2. Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan tipe penelitian korelasional. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian. Pengukuran variabel dilakukan pada setiap partisipan dan skor yang diperoleh akan dianalisis secara statistik. Penelitian ini menggunakan desain penelitian *cross-sectional*, di mana variabel yang sama diukur pada satu kesempatan untuk setiap partisipan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. X dengan jumlah 237 orang.

Sampel penelitian diambil menggunakan teknik *convenience sampling*, dengan kriteria partisipan yang telah bekerja minimal selama 1 tahun. Jumlah sampel yang dapat dikirimkan kuesioner sebanyak 100 orang, dengan *respon rate* sebesar 88%. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah survei dengan *self-report questionnaires*. Kuesioner dibuat untuk mengukur variabel yang diteliti. Kuesioner disebarikan melalui aplikasi formulir Google melalui aplikasi pesan daring. Partisipan diberikan *informed consent* sebelum mengisi kuesioner [14]. Instrumen penelitian menggunakan instrumen dan pengukuran tuntutan pekerjaan menggunakan skala *Questionnaire on the Experience and Evaluation of Work 2.0* (QEEW 2.0) yang diperoleh dari penelitian sebelumnya [15]. Instrumen tersebut telah diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia menggunakan prosedur *back translation* dan telah diuji cobakan kepada sejumlah responden. Terdapat tiga variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Variabel terikat adalah kesejahteraan karyawan, sedangkan dua variabel bebas adalah tuntutan pekerjaan dan efikasi diri okupasional.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Gambaran Umum dan Kategorisasi Variabel Penelitian

Pada bagian ini ditampilkan gambaran data respon partisipan dari setiap variabel yang diteliti guna memperkaya pembahasan penelitian. Skor yang ditampilkan meliputi skor minimum, skor maksimum, rata-rata, median, standar deviasi, dan kategorisasi hasil partisipan dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Deskriptif Variabel Penelitian Studi

Variabel	Min	Max	Rata-rata	Nilai Tengah	Standar Deviasi
Kesejahteraan Karyawan	2.83	5.50	3.98	3.95	.50
Tuntutan Pekerjaan	1.36	3.00	2.03	2.04	.40
Efikasi Diri Okupasional	3.50	6.00	4.97	5.00	.56

Kategorisasi variabel penelitian studi I, dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Kategorisasi Variabel Penelitian Studi 1

Variabel	Rentang Skor	Jumlah	Persentase (%)	
Kesejahteraan Karyawan	Rendah	<3.95	49	49%
	Tinggi	≥3.95	51	51%
Tuntutan Pekerjaan	Rendah	<2.04	49	49%
	Tinggi	≥2.04	51	51%
Efikasi Diri Okupasional	Rendah	<5.00	39	39%
	Tinggi	≥5.00	61	61%

3.2. Variabel Kesejahteraan Karyawan

Skor yang dihasilkan dari skala pengukuran kuesioner kesejahteraan karyawan adalah skor unidimensional atau skor rata-rata (*mean*). Pada Tabel 2, skor rata-rata dari kesejahteraan karyawan adalah 3.98 dengan standar deviasi 0,50. Skor minimum dari kesejahteraan karyawan adalah 2.83, sedangkan skor maksimumnya adalah 5.50. Dari skor ini, dapat dihitung norma berdasarkan nilai tengah (*median*) untuk menentukan gambaran kategori variabel kesejahteraan karyawan. Kategori kelompok dibagi menjadi dua, yaitu kelompok skor tinggi dan dan kelompok skor rendah. Semakin tinggi skor partisipan menunjukkan semakin tinggi kesejahteraan karyawan. Pada Tabel 3 menunjukkan bahwa sebanyak 49 orang dapat dikategorikan memiliki kesejahteraan rendah. Lalu, sebanyak 51 orang dapat dikategorikan memiliki kesejahteraan tinggi. Secara umum, sebagian besar partisipan merasa dirinya memiliki kesejahteraan yang tinggi.

3.3. Variabel Tuntutan Pekerjaan

Skor yang dihasilkan dari skala pengukuran kuesioner tuntutan pekerjaan adalah skor unidimensional atau skor rata-rata (*mean*). Pada Tabel 2, skor rata-rata dari tuntutan pekerjaan adalah 2.03 dengan standar deviasi 0.40. Skor minimum dari tuntutan pekerjaan adalah 1.36 sedangkan skor maksimumnya adalah 3.00. Dari skor ini, dapat dihitung norma berdasarkan nilai tengah (*median*) untuk menentukan gambaran kategori variabel tuntutan pekerjaan. Kategori kelompok dibagi menjadi dua, yaitu kelompok skor tinggi dan dan kelompok skor rendah. Semakin tinggi skor partisipan menunjukkan semakin tinggi tuntutan pekerjaan. Pada Tabel 3 menunjukkan bahwa sebanyak 49 dapat dikategorikan memiliki tuntutan pekerjaan yang rendah. Lalu, sebanyak 51 orang memiliki tuntutan pekerjaan kategori tinggi. Secara umum, sebagian besar partisipan merasa memiliki tuntutan pekerjaan yang tinggi.

3.4. Variabel Efikasi Diri Okupasional

Skor yang dihasilkan dari skala pengukuran kuesioner efikasi diri okupasional adalah skor unidimensional atau skor rata-rata (*mean*). Pada Tabel 2 skor rata-rata dari efikasi diri okupasional adalah 4.97 dengan standar deviasi 0.56. Skor minimum dari efikasi diri

Okupasional adalah 3.50, sedangkan skor maksimumnya adalah 6.00. Dari skor ini, dapat dihitung norma berdasarkan nilai tengah (*median*) untuk menentukan gambaran kategori variabel efikasi diri okupasional. Kategori kelompok dibagi menjadi dua, yaitu kelompok skor tinggi dan dan kelompok skor rendah. Semakin tinggi skor partisipan menunjukkan semakin tinggi efikasi diri okupasional. Pada Tabel 3 menunjukkan bahwa sebanyak 39 orang dapat dikategorikan memiliki efikasi diri okupasional rendah. Lalu, sebanyak 61 orang memiliki efikasi diri okupasional kategori tinggi. Secara umum sebagian besar partisipan merasa dirinya memiliki efikasi diri okupasional yang tinggi.

3.5. Hasil Analisis Uji Korelasi Antar Variabel

Untuk melihat hubungan yang terjadi pada setiap variabel penelitian dilakukan uji korelasi dengan menggunakan Uji Korelasi *Pearson* yang hasilnya ditunjukkan pada Tabel 3. di bawah ini.

Tabel 3. Hasil Uji Korelasi Variabel Penelitian Studi 1

Variabel	Kesejahteraan Karyawan	Tuntutan Pekerjaan	Efikasi Diri Okupasional
Kesejahteraan Karyawan	-	-.516**	.466**
Tuntutan Pekerjaan	-.516**	-	
Efikasi Diri Okupasional	.466**		-

Dari Tabel 4. diketahui nilai sig (*2-tailed*) antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan karyawan adalah sebesar $0,00 < 0,05$ yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Diketahui juga nilai *r* hitung pada kedua variabel tersebut adalah $-0,516 > r$ tabel $0,19$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara variabel tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan karyawan. Nilai *r* hitung bernilai negatif, artinya hubungan kedua variabel tersebut adalah negatif. Semakin tinggi tuntutan pekerjaan, maka semakin menurunkan kesejahteraan karyawan.

Selanjutnya, diketahui nilai sig (*2-tailed*) antara efikasi diri okupasional dan kesejahteraan karyawan adalah sebesar $0,00 < 0,05$ yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Diketahui juga nilai *r* hitung pada kedua variabel tersebut adalah $0,466 > r$ tabel $0,19$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara variabel efikasi diri okupasional dan kesejahteraan karyawan. Nilai *r* hitung bernilai positif, artinya hubungan kedua variabel tersebut adalah positif. Semakin tinggi efikasi diri okupasional, maka semakin meningkatkan kesejahteraan karyawan.

3.6. Hasil Analisis Uji Regresi Berganda

Uji regresi dilakukan dengan analisis regresi berganda, yaitu menggunakan beberapa variabel prediktor untuk membantu mendapatkan prediksi yang lebih akurat [16]. Pada penelitian ini, uji regresi berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel tuntutan pekerjaan

dan efikasi diri okupasional terhadap kesejahteraan karyawan, serta melihat variabel mana yang memiliki kontribusi paling besar terhadap kesejahteraan karyawan. Uji regresi dilakukan menggunakan metode *stepwise* pada SPSS untuk menganalisis secara bertahap mulai dari prediktor variabel bebas yang hubungannya paling kuat dengan variabel terikat. Hasil uji regresi berganda ditunjukkan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Berganda Menggunakan Metode *Stepwise*

Variabel	B	Sig.	R2	R2	F
Tuntutan Pekerjaan	0,644	.000	0,266	0,266	35,521
Tuntutan Pekerjaan	0,584	.000	0,433	0,167	37,036
Efikasi Diri Okupasional	0,366	.000			

Tabel 4. menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan ($\beta=0,468$, $p<0,01$) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan, sehingga hipotesis 1 penelitian diterima. Selanjutnya, efikasi diri okupasional ($\beta = 0,411$, $p<0,01$) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan, sehingga hipotesis 2 penelitian juga diterima. Pada uji F didapat nilai F (2,97) sebesar 37,036 dengan $p<0,01$. Oleh karena $p<0,01$, maka dapat dikatakan bahwa tuntutan pekerjaan dan efikasi diri okupasional dapat digunakan sebagai prediktor kesejahteraan karyawan. Adapun, nilai R^2 sebesar 0,433 menunjukkan bahwa 43,3% variasi kesejahteraan didapatkan dari variasi tuntutan pekerjaan dan efikasi diri okupasional. Selanjutnya, menggunakan metode *Stepwise* terdapat dua model, yaitu model 1 dengan variabel tuntutan pekerjaan sebagai pediktor dan model 2 dengan variabel tuntutan pekerjaan dan efikasi diri okupasional sebagai prediktor. Pada model 1 nilai R^2 sebesar 0,266 yang menunjukkan bahwa 26,6% variasi kesejahteraan karyawan dapat dijelaskan oleh variasi tuntutan pekerjaan. Pada model 2 terlihat nilai R^2 sebesar 0,433 yang menunjukkan bahwa 43,3% variasi kesejahteraan karyawan dapat dijelaskan oleh variasi tuntutan pekerjaan dan efikasi diri okupasional. Artinya dengan penambahan efikasi diri okupasional sebagai prediktor, variasi yang dapat dijelaskan naik sebesar 16,7%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tuntutan pekerjaan yang negatif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan di PT. X Sektor Energi. Tuntutan pekerjaan berkontribusi pada menurunnya tingkat kesejahteraan karyawan sebesar 26,6%. Hasil ini mendukung penelitian-penelitian sebelumnya bahwa tuntutan pekerjaan merupakan prediktor negatif yang signifikan terhadap kesejahteraan karyawan [17]. Khususnya di Indonesia, hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang diteliti oleh penelitian lain sebelumnya [18]. Kedua penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan yang signifikan negatif antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan di tempat kerja [19].

Selain itu, terdapat pengaruh efikasi diri okupasional yang positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan di PT. X Sektor Energi. Hasil ini mendukung pernyataan bahwa efikasi diri menjadi sumber daya pribadi yang penting dengan implikasi signifikan bagi kesejahteraan karyawan [20]. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa efikasi diri okupasional memiliki kontribusi unik pada peningkatan kesejahteraan karyawan sebesar 16,7%. Secara bersama-sama, tuntutan pekerjaan dan efikasi diri okupasional berkontribusi pada kesejahteraan karyawan sebesar 43,3%

Berdasarkan gambaran umum penelitian, diketahui bahwa sebagian besar karyawan memiliki tingkat kesejahteraan kategori tinggi, tuntutan pekerjaan kategori tinggi, dan efikasi diri okupasional kategori tinggi. Perubahan kondisi kerja yang ada di perusahaan saat ini cukup membuat sebagian besar karyawan merasakan tuntutan pekerjaan di tempat kerja, namun karyawan tetap yakin pada kemampuannya untuk berhasil memenuhi tugas, sehingga tidak sampai membuat kesejahteraan mereka rendah. Bukti empiris menunjukkan bahwa individu dengan efikasi diri tinggi cenderung menganggap tuntutan pekerjaan sebagai tantangan. Dengan kata lain, sebagian besar karyawan yakin dapat mengatasi tuntutan pekerjaan yang sulit karena menganggapnya sebagai tantangan. Selain itu, ada berbagai indikasi bahwa efikasi diri okupasi cenderung menjadi faktor penentu terkait individu yang stabil, yang berkembang di sepanjang riwayat okupasi seseorang [21]. Efikasi diri okupasional cukup stabil dan hanya sedikit dipengaruhi oleh pengalaman aktual dalam pekerjaan saat ini.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh tuntutan pekerjaan yang negatif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan di PT. X Sektor Energi serta terdapat pengaruh efikasi diri okupasional yang positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan di PT. X Sektor Energi. Penelitian ini memiliki dua keterbatasan. Pertama, jumlah partisipan yang terbatas karena banyaknya karyawan yang bekerja di lapangan dan di area kerja pelanggan. Kedua, kemungkinan adanya bias pada hasil penelitian karena menggunakan self-report survey dan desain studi cross sectional yang tidak memungkinkan penelitian hubungan kausalitas antar variabel.

Daftar Rujukan

- [1] O. Dessaint, A. Golubov., P. Volpin. (2018). Employment Protection and Takeovers. *J. Financ. Econ*, Vol. 125, No. 2, pp. 369–388. <http://doi.org/10.1016/j.jfineco.2017.05.005>.
- [2] M. Charalampous, C. A. Grant, C. Tramontano., E. Michailidis. (2018). Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: A multidimensional approach," *Eur. J. Work Organ. Psychol.*, Vol. 28, No. 1, pp. 51–73. <http://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1541886>.
- [3] A. Landolfi, M. Barattucci, A. De Rosa., A. Lo Presti. (2021). The Association of Job and Family Resources and Demands with Life Satisfaction Through Work–Family Balance: A Longitudinal Study Among Italian Schoolteachers During the COVID-19 Pandemic. *Behav. Sci. (Basel)*, Vol. 11, No. 10, p. 136. <http://doi.org/10.3390/bs11100136>.
- [4] S. Lenggogeni, A. S. Ashton., N. Scott. (2022). Humour: Coping with Travel Bans During the COVID-19 Pandemic. *Int. J. Cult. Tour. Hosp. Res.*, Vol. 16, No. 1, pp. 222–237. <http://doi.org/10.1108/IJCTHR-09-2020-0223>.
- [5] S. Huang, H. Yin., L. Lv. (2019). Job Characteristics and Teacher Well-Being: The Mediation of Teacher Self-Monitoring and Teacher Self-Efficacy. *Educ. Psychol.*, Vol. 39, No. 3, pp. 313–331. <http://doi.org/10.1080/01443410.2018.1543855>.
- [6] S. Gregersen, S. Vincent-Höper., A. Nienhaus. (2018). The Relation Between Leadership and Perceived Well-Being: What Role Does Occupational Self-Efficacy Play?. *J. Leadersh. Studi.*, Vol. 8, No. 2, pp. 6–18. <http://doi.org/10.1002/jls.21318>.
- [7] E. Hermawan. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Stres Kerja terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *J. Ilmu Manaj. Terap.*, Vol. 3, No. 4, pp. 379–387. <http://doi.org/10.31933/jimt.v3i4.939>.
- [8] V. Vandiya., A. Etikariena. (2018). Stres Kerja dan Keterikatan Kerja pada Karyawan Swasta: Peran Mediasi Kesejahteraan di Tempat Kerja. *J. Psikogenes.*, Vol. 6, No. 1, pp. 19–34. <http://doi.org/10.24854/jps.v6i1.648>.
- [9] A. Ariza-Montes, J. M. Arjona-Fuentes, H. Han., R. Law. (2022). Work Environment and Well-Being of Different Occupational Groups in Hospitality: Job Demand–Control–Support model. *Int. J. Hosp. Manag.*, Vol. 73, pp. 1–11. <http://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.01.010>.
- [10] G. Bardhoshi., B. Um. (2021). The Effects of Job Demands and Resources on School Counselor Burnout: Self-Efficacy as a Mediator. *J. Couns. Dev.*, Vol. 99, No. 3, pp. 289–301. <http://doi.org/10.1022/j.ijhm.2021.02.020>.
- [11] N. A. Mamaril, E. L. Usher, C. R. Li, D. R. Economy., M. S. Kennedy. (2021). Measuring Undergraduate Students' Engineering Self-Efficacy: A Validation Study. *J. Eng. Educ.*, Vol. 105, No. 2, pp. 366–395. <http://doi.org/10.1002/jee.20121>.
- [12] A. Hirschi. (2022). Callings and Work Engagement: Moderated Mediation Model of Work Meaningfulness, Occupational Identity, and Occupational Self-Efficacy. *J. Couns. Psychol.*, Vol. 59, No. 3, p. 479. <https://doi.org/10.1037/a0028949>.
- [13] S. Zahreni, R. Simarmata., Y. Nainggolan. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Keterikatan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Magister Psikol. UMA*, Vol. 13, No. 1, pp. 34–43. <https://doi.org/10.31289/analitika.v13i1.4683>.
- [14] R. E. Sari. (2022). Workplace Well-Being Reviewed from Personal Characteristic and Job Demands Among Lecturers. *Insight J. Ilm. Psikol.*, Vol. 24, No. 1, pp. 126–138. <https://doi.org/10.26486/psikologi.v24i1.2326>.
- [15] A. C. Peng, J. M. Schaubroeck., J. L. Xie. (2020). When Confidence Comes and Goes: How Variation in Self-Efficacy Moderates Stressor–Strain Relationships. *Occup. Health Psychol.*, Vol. 20, No. 3, p. 359. <https://doi.org/10.1037/a0038588>.
- [16] Rahayu, P. P. (2021). Model Tuntutan Pekerjaan dan Sumber Daya Pekerjaan. *JUDICIOUS*, 2(2), 214–218. <https://doi.org/10.37010/jdc.v2i2.603>.
- [17] Okiwianti, A., & Nurendra, A. M. (2018). Tuntutan Pekerjaan dan Intensi Pensiun Dini. *PSIKODIMENSIA*, 16(2), 158. <https://doi.org/10.24167/psiko.v16i2.1247>.

- [18] Prahara, S. A., & Budiyani, K. (2019). Pelatihan Efikasi Diri Guru: Efikasi Diri Akademik dan Prestasi Belajar Siswa. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 21(1), 39. <https://doi.org/10.26486/psikologi.v21i1.765>.
- [19] Valentina, F. A., & Maharani, E. A. (2023). Pengaruh Efikasi Diri dan Kesejahteraan Pengaruh Efikasi Diri Dan Kesejahteraan Spiritual Terhadap Stres Kerja Pada Guru TK. *In Search*, 22(1), 103–114. <https://doi.org/10.37278/insearch.v22i1.673>.
- [20] SPSS Statistics versus SPSS Modeler: Can I Be a Data Miner Using SPSS Statistics?. (2019). *SPSSreg Statistics for Data Analysis and Visualization*, 275–302. <https://doi.org/10.1002/9781119183426.ch11>.
- [21] Validitas dan Reliabilitas. (n.d.). <https://doi.org/10.31289/jkbn.v5i1.1869.s59>.