



JURNAL PSIKOHUMANIKA

<http://ejurnal.setiabudi.ac.id/ojs/index.php/psikohumanika>

PERAN *PERCEIVED WORKLOAD* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN PT "XYZ"

Stefani Wadyatama^{1*}, Endang Widyastuti², Patria Mukti³

^{1,2,3}Fakultas Psikologi, Universitas Setia Budi

ARTICLE INFO ABSTRACT

Article History

Be accepted:

Sept 2025

Approved:

Sept 2025

Published:

Dec 2025

Keywords:

*perceived workload;
work engagement;
employees*

Employees are vital and necessary assets in an organization. Companies need human assets with high task involvement to survive. Excessive workloads can lead to a lack of work involvement among employees. This study aims to determine whether there is a relationship between perceived workload and work engagement among employees at PT. 'XYZ'. The hypothesis proposed in this study is that there is a negative relationship between perceived workload and work engagement among employees at PT. 'XYZ'. The method used in this study is a quantitative correlational method, while sampling was conducted using a saturated sampling technique. The subjects in this study consisted of 110 employees who were actively working at PT. 'XYZ'. Data analysis in this study used Karl Pearson's Product Moment Correlation. The findings in this study show a correlation (rxy) of 0.210 with $p = 0.014$ ($p < 0.05$). This indicates that there is a significant positive correlation between perceived workload and work engagement, whereas the hypothesis proposed is that there is a negative correlation between perceived workload and work engagement. Therefore, the research hypothesis is rejected.

Alamat Korespondensi:

Jl. Letjend Sutoyo Mojosoongo, Indonesia 57127

E-mail:

stefaniwdytm@gmail.com (correspondence)

widy.endang@gmail.com

patria_mukti@setiabudi.ac.id

p-ISSN: 1979-0341

e-ISSN : 2302-0660

INFO ARTIKEL*Sejarah Artikel***Diterima:**

September 2025

Disetujui:

September 2025

Dipublikasikan:

Desember 2025

Kata Kunci:

persepsi beban kerja;

work engagement;

karyawan

ABSTRAK

Karyawan adalah aset vital dan diperlukan dalam sebuah organisasi. Perusahaan memerlukan aset manusia dengan keterlibatan tugas tinggi untuk bertahan hidup. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kurangnya keterlibatan kerja di kalangan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara persepsi beban kerja dan keterlibatan kerja di kalangan karyawan di PT. 'XYZ'. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah bahwa terdapat hubungan negatif antara persepsi beban kerja dan keterlibatan kerja pada karyawan di PT. 'XYZ'. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode korelasional kuantitatif, sedangkan pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik sampling jenuh. Subyek dalam penelitian ini terdiri dari 110 pegawai yang aktif bekerja di PT. 'XYZ'. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan Korelasi Produk Moment dari Karl Pearson. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan korelasi (r_{xy}) 0,210 dengan $p = 0,014$ ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan terdapat korelasi positif signifikan antara persepsi beban kerja dan keterlibatan kerja, sedangkan hipotesis yang diajukan adalah terdapat korelasi negatif antara persepsi beban kerja dan keterlibatan kerja. Oleh karena itu, hipotesis penelitian ini ditolak.

PENDAHULUAN

Indonesia saat ini sedang bergerak menuju era Society 5.0 atau era revolusi industri 5.0. Revolusi industri 5.0 ini memiliki tiga pilar utama, yaitu berpusat pada manusia (human-centric), ketahanan (resilient), dan keberlanjutan (sustainable). Dalam salah satu pilarnya yaitu Human-centric, manusia tidak hanya dijadikan sebagai sumber daya namun manusia dijadikan sebagai aset perusahaan yang sesungguhnya. Sebuah pendekatan yang mampu diterapkan oleh organisasi guna dapat mempertahankan kelangsungan hidup ialah melalui pengaturan mental dan tindakan seluruh pegawai (Elfitasari & Mulyana, 2020). Salah satu bentuk sikap dan perilaku tersebut berupa keterikatan terhadap pekerjaan atau work engagement. Work engagement didefinisikan selaku ungkapan mental yang optimis serta pencapaian yang berkaitan dengan tugas dan pengalaman yang menggembirakan bagi pegawai (Schaufeli & Bakker, 2004)). Memon et al, dalam (Pratama & Yuniawan, 2024) mengemukakan Work Engagement memiliki peran penting bagi Perusahaan, personel dengan work engagement tinggi mampu menaikkan kepuasan profesi, prestasi, serta hasrat untuk senantiasa bertahan di dalam Organisasi.

Survei yang dilakukan oleh Gallup dalam State of Global Workplace 2023 report: The Voice of the World's Employees menunjukkan bahwa secara global, 59% personel di dunia tidak terikat dengan pekerjaannya dan di Indonesia sendiri hanya sebanyak 24% personel yang merasa terikat dengan pekerjaannya. Untuk survey awal, peneliti menyebarkan angket kepada 20 personel di PT. "XYZ" untuk mengungkap fenomena work engagement pada personel. Outcome survey menunjukkan terdapat 5,83% personel PT. "XYZ" terindikasi merasa tidak engagement atau tidak terikat dengan pekerjaannya yang ditunjukkan dengan tidak merasa bersemangat, mudah menyerah, merasa tidak tertantang untuk menyelesaikan pekerjaannya, dan merasa tidak bangga ketika mampu menyelesaikan kesulitan dalam bekerja. Hasil survey awal ini sejalan dengan penelitian Riandini (2023) yang menyatakan bahwa beberapa karyawan pada PT "XYZ" memiliki perasaan negatif, antara lain antusias rang rendah, tertekan dengan pekerjaan dan tidak semangat kerja.

Work engagement adalah suatu situasi optimis serta terdapatnya dorongan dari pribadi untuk mengerjakan tugasnya yang dicirikan dengan semangat, dedikasi, dan penghayatan juga dapat dipandang sebagai kebalikan dari burnout (Bakker & Leiter, 2010). Terdapat tiga faktor pokok yang memengaruhi work engagement, yakni Job resource, desakan pekerjaan (Job Demand), Personal resources (Bakker & Demerouti, 2008). Lebih lanjut terdapat empat faktor work engagement, yaitu: karakteristik pekerjaan, penghargaan dan pengakuan, persepsi dukungan organisasi, dan keadilan distributif dan procedural (Saks, 2006).

Sebagai salah satu faktor pembentuk work engagement, job demand atau desakan tugas yang berlebihan merupakan salah satu faktor pembentuk dari beban kerja (Ponganan, 2019). Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya (Mahawati, 2021). Hart & Staveland (1988) mendefinisikan beban kerja sebagai sesuatu yang terjadi dari interaksi antara tuntutan tugas atau upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan. Kemampuan personel dalam menghadapi desakan pekerjaannya bergantung pada bagaimana metode mereka menyikapi volume tugas yang diperolehnya (Triana, Rahmi, & Putra, 2015). Beban kerja yang berlebihan secara substansial akan menyebabkan menurunnya Tingkat work engagement dan menyebabkan personel mengalami kelelahan atau burnout (Schaufeli, Bakker, & Rhenen, 2009). Adapun beban kerja terdiri dari Desakan Fisik (Physical Demand), Usaha (Effort), Desakan Mental (Mental Demand), Desakan Waktu (Temporal Demand), Performansi (Performance), dan Tingkat Frustrasi (Frustration Level) (Hart & Staveland, 1988).

Work engagement terjadi ketika seorang pegawai merasakan keterlibatan dalam tugasnya, mereka merasakan berharga, dan percaya pada pekerjaan yang mereka lakukan (Mujiasih & Ratnaningsih, 2012). Schaufeli dan Bakker menyoroti pentingnya pengalaman flow atau aliran, dimana personel merasa sepenuhnya fokus pada pekerjaan mereka sehingga meningkatkan work engagement. Apabila personel mampu mengelola desakan pekerjaan dengan baik, maka work engagement akan meningkat (Schaufeli & Bakker, 2004).

Pada prakteknya seringkali perusahaan memberikan desakan pekerjaan yang berlebihan. Desakan tugas atau volume pekerjaan yang terlampau berat dapat mengakibatkan personel mengalami burnout dan menurunkan work engagement (Schaufeli, Bakker, & Rhenen, 2009). Temuan ini selaras dengan riset yang memperlihatkan outcome adanya interelasi negatif antara pandangan terhadap volume tugas dengan work engagement. (Karhani, Adriansyah, & Sofia, 2022) (Elfitasari & Mulyana, 2020).

Berdasarkan uraian di atas, peneliti menetapkan hipotesis kajian yaitu “Terdapat hubungan negatif antara persepsi terhadap beban kerja dengan work engagement pada personel PT. “XYZ””. Studi bermaksud untuk mengenali interelasi antara peubah work engagement dan beban kerja pada personel PT.”XYZ”. Kajian ini memiliki manfaat yaitu dalam rangka menghadirkan wawasan yang lebih luas kepada semua personel juga pembaca agar dapat lebih terikat dengan pekerjaannya.

METODE

Penelitian ini dilakukan melalui studi korelasional dengan mengambil data pada karyawan bagian produksi PT “XYZ” Variabel bebas yang digunakan yakni beban kerja dan variabel tergantung yang digunakan yakni work engagement. Work engagement diukur menggunakan skala work engagement yang mengacu pada dimensi-dimensi yang dikemukakan oleh Bakker & Leiter (2010) yaitu semangat (vigor), dedikasi (dedication), dan penghayatan (absorption). Sedangkan peubah persepsi beban kerja akan diukur menggunakan skala persepsi beban kerja menurut Hart & Staveland (1988) yang mengacu pada dimensi physical demand, effort, mental demand, temporal demand, performance, dan frustration level.

Subjek penelitian ini adalah personel aktif PT. “XYZ” dan memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun. Peneliti menggunakan teknik sampling jenuh dimana peneliti menggunakan seluruh populasi sebagai subjek kajian yaitu sejumlah 110 personel. Peneliti menggunakan yang skala dimodifikasi berdasarkan skala work engagement dari Utrech Work Engagement Scale yang disempurnakan oleh Schaufeli berdasar dimensi Work Engagement dari Bakker & Leiter (2010) yaitu vigor (semangat), dedication (dedikasi), dan absorption (penghayatan) (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006). Skala ini mencakup 17 unit soal dengan tingkat koefisien kepercayaan 0,900 yang menggunakan jenis skala semantic differential dengan 7 (tujuh) pilihan jawaban, kemudian rentang derajat 0 hingga 6. Berikutnya, skala kedua merupakan modifikasi dari skala beban kerja, dengan menggunakan dimensi desakan fisik (physical demand), usaha (effort), desakan mental (mental demand), desakan waktu (temporal demand), performansi (performance), dan tingkat frustrasi (frustration level). Pengukuran beban kerja menggunakan skala National Aeronautics and Space Administration Task Load Index (NASA-TLX) yang disempurnakan oleh Hart & Staveland (1988), skala NASA-TLX ini menggunakan jenis skala paired comparison dengan koefisien reliabilitas alpha 0,860. Data yang sudah diperoleh dari penelitian lebih lanjut akan diolah menggunakan uji korelasi pearson product moment dalam rangka menguji hubungan kedua variabel tersebut, dengan terlebih dahulu melakukan uji asumsi, berupa: uji normalitas dan uji linearitas dengan perangkat lunak SPSS tipe 26.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasar data *tryout*, peneliti menguji validitas aitem pada kedua skala. Hasil uji *tryout* skala persepsi terhadap beban kerja menunjukkan satu dimensi yang gugur, sehingga tersisa lima dimensi persepsi terhadap beban kerja, dengan korelasi aitem-total berkisar 0,418 - 0,724 dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,724. Sedangkan pada skala *work engagement* semua aitem dinyatakan valid, dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,931.

Data yang terkumpul yaitu sejumlah 110 responden, analisis data dimulai dengan uji asumsi, antara lain uji normalitas juga dilanjutkan dengan uji linearitas. Dari 110 data, terdapat 1 responden yang tidak lengkap mengisi data penelitian, sehingga data yang diolah sejumlah 109. Dalam uji normalitas didapatkan hasil uji normalitas derajat derajat *Kolmogorov-Smirnov* untuk variabel beban kerja adalah 0,051 ($p > 0,05$) memperlihatkan jika data terdistribusi secara normal.

Sementara variabel *work engagement* taraf signifikansi sebesar 0,200 ($p > 0,05$) memperlihatkan jika data penelitian terdistribusi normal juga, sebagaimana tercantum pada tabel 1 di bawah:

Tabel 1.
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Beban Kerja	<i>Work Engagement</i>
Test Statistic	.085	0.065
Asymp. Sig. (2-tailed)	.051	.200

Selanjutnya Uji Linearitas, hasil uji linearitas beban kerja dan *work engagement* yaitu memiliki nilai $F = 4,860$ juga $p = 0,031$ ($p < 0,05$) artinya kedua variabel memiliki hubungan yang bersifat linear, yang ditunjukkan pada tabel 2 berikut:

Tabel 2.
Outcome Uji Linearitas Beban Kerja dan Work Engagement

ANOVA Table					
Peubah		df	F	Sig.	Ket.
Beban Kerja* <i>Work Engagement</i>	Linearity	1	4,860	,031	Linear
	Deviation from linearity	41	,954	,557	

Mengingat hipotesis yang diajukan pada penelitian ini Adalah hipotesis satu arah (*one-tailed*), maka uji hipotesis menggunakan uji korelasi product moment dari Perason *one-tailed*, sedangkan hasil uji hipotesis disajikan dalam tabel 3:

Tabel 3.
Hasil Uji Kaitan Beban Kerja dan *Work Engagement*

Correlations			
		Beban Kerja	<i>Work Engagement</i>
Beban Kerja	Pearson Correlation	1	,210**
	Sig. (1-tailed)		,014
	N	109	109

Hasil analisis uji hipotesis diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,210 dengan taraf signifikansi 0,014 ($p < 0,05$). Hal ini mengindikasikan adanya korelasi positif yang signifikan antara persepsi beban kerja dan *work engagement*. Mengingat bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat korelasi negatif antara persepsi beban kerja dan *work*

engagement, maka uji statistik menyatakan bahwa hipotesis penelitian ditolak.

Uji deskriptif juga dilakukan dalam penelitian ini untuk menunjukkan kategorisasi responden penelitian pada masing variabel. Variabel beban kerja didominasi oleh personel dengan kategori beban kerja tinggi yaitu sejumlah 47,7%, yang ditunjukkan pada tabel 4:

Tabel 4.

Kategori Beban Kerja

Kategorisasi Data Empirik			
Kategorisasi	Rentang derajat	Frekuensi	Persen
Sangat tinggi	$74,25 < X$	47	43,1%
Tinggi	$57,75 < X \leq 74,25$	52	47,7%
Sedang	$41,25 < X \leq 57,75$	9	8,3%
Rendah	$24,75 < X \leq 41,25$	1	0,9%
Sangat Rendah	$X \leq 24,75$	0	0%

Outcome uji deskriptif peubah *Work Engagement* di dominasi oleh personel dengan kategori *work engagement* sangat tinggi yaitu sejumlah 68,8%. Hasil kategorisasi dapat dilihat pada tabel 5:

Tabel 5.

Kategori *Work Engagement*

Kategorisasi Data Empirik			
Kategorisasi	Rentang derajat	Frekuensi	Persen
Sangat tinggi	$76,5 < X$	75	68,8%
Tinggi	$59,5 < X \leq 76,5$	27	24,8%
Sedang	$42,5 < X \leq 59,5$	7	6,4%
Rendah	$25,5 < X \leq 42,5$	0	0%
Sangat Rendah	$X \leq 25,5$	0	0%

Peneliti juga melakukan analisis tambahan terhadap faktor demografi *work engagement* dengan persepsi beban kerja personel PT. "XYZ". Analisis tambahan dilakukan dengan menguji hubungan antara *work engagement* dengan masa kerja, berdasarkan tabel 6 menunjukkan terdapat korelasi positif yang signifikan dengan koefisien korelasi sebesar 0,271 dan $p = 0,004$ ($p < 0,05$), dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara tingkat *work engagement* karyawan dengan masa kerja.

Tabel 6.
Uji Kaitan *Work Engagement* dan Masa Kerja

Correlations			
		<i>Work Engagement</i>	Masa Kerja
<i>Work Engagement</i>	Pearson Correlation	1	.271**
	Sig. (2-tailed)		.004
N		109	109

Hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji korelasi *product moment* diperoleh hasil sebesar 0,210 dengan taraf signifikansi 0,014 ($p < 0,05$). Hasil ini menggambarkan adanya korelasi positif antara persepsi beban kerja dengan *work engagement*. Dengan demikian dapat dikatakan semakin tinggi rating interpretasi terhadap volume beban kerja maka semakin meningkat juga *work engagement* pada karyawan, dan sebaliknya, pada saat semakin rendah rating interpretasi terhadap volume beban kerja maka semakin berkurang juga *work engagement* pada karyawan. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini ditolak.

Analisis tambahan lain yang dilakukan adalah menguji hubungan antara tingkat pendidikan dan *work engagement*. Berdasarkan uji korelasi Spearman diperoleh koefisien korelasi sebesar -0,161 dan nilai-p - 0,095 ($p > 0,05$).

Tabel 7.
Uji *Spearman Rank Correlation Work Engagement* dan Tingkat Pendidikan

Correlations			
		WE	Tingkat Pendidikan
Spearman's rho	WE	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.095
		N	109

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Saputri & Prabowo tentang persepsi beban kerja dengan *work engagement* pada karyawan, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi beban kerja berkorelasi dengan *work engagement*, dengan koefisien korelasi = 0,423 dan $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Dalam penelitian ini responden memiliki level *work engagement* yang sangat tinggi, kondisi ini divalidasi melalui data *turnover* karyawan yang rendah sejak perusahaan berdiri yaitu pada tahun 2010 yakni sejumlah 5,1% per tahun. (Saputri & Prabowo, 2015)

Hal itu sejalan dengan riset dari Ulfah, dkk terkait korelasi persepsi beban kerja dengan komitmen kerja di PT. World Innovative Telecommunication (OPPO) Banjarmasin menunjukkan bahwa ditemukan adanya korelasi positif dan signifikan antara persepsi beban kerja dengan *work engagement*, semakin tinggi persepsi beban kerja maka semakin tinggi pula *work engagement* karyawan begitupun sebaliknya (Ulfah, Dewi, & Hidayatullah, 2019). Dalam kajian

ini, karyawan memiliki persepsi beban kerja yang positif dikarenakan personel menganggap beban kerja sebagai suatu tantangan dalam bekerja. Selanjutnya sebanyak 54 subjek (83,1%) memiliki *work engagement* yang berada dalam kategori tinggi, ini menunjukkan bahwa personel memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi yang berarti mereka dapat menyelesaikan tugas dengan cara yang terbaik, pekerja merasa terstimulasi untuk berjuang menggapai tujuan, dan bisa menyelesaikan dalam keadaan yang mendesak.

Hasil penelitian yang menunjukkan korelasi positif antara persepsi beban kerja dan *work engagement* sesuai dengan teori *challenge vs hindrance*. Karyawan dengan pola pikir “*challenge*” memandang tuntutan pekerjaan tertentu berpotensi memberikan keuntungan pribadi, pertumbuhan, atau sebaliknya, pola pikir “*hindrance*” berdampak sebaliknya. (Li, Taris, & Peeters, 2019). Lebih lanjut, menurut Xanthopoulou et al. seseorang yang memiliki vitalitas yang elevasi, antusiasme untuk mengeksekusi tugas mereka, dan sepenuhnya berpartisipasi dalam melakukan tugas hingga lupa waktu akan dianggap *engagement* atau terikat dengan pekerjaannya (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2007). Individu yang mempunyai *work engagement* yang elevasi akan mengerjakan pekerjaannya selaras dengan periode waktu yang sudah ditetapkan.

Usaha yang diadakan pihak PT. “XYZ” untuk tetap menjaga *work engagement* para personel meskipun beban kerja yang diberikan tinggi adalah dengan rutin mengadakan *training, capacity building*, memberikan kesempatan kepada personel untuk mengembangkan diri, serta rutin melakukan kegiatan olahraga bersama seperti senam dan mendaki gunung. Setiap 3 tahun PT. “XYZ” juga mengadakan rotasi kegiatan yaitu *employee gathering, family gathering*, dan *outbound* personel untuk mempererat rasa kekeluargaan antar personel. Kemudian bagi personel yang mencapai level *star employee* dan *best employee* berkesempatan untuk mendapatkan *reward* yaitu liburan ke luar negeri. Hal ini sejalan dengan kajian Van Den Broeck yang mengatakan bahwa kesempatan untuk menggunakan keterampilan, dukungan sosial dari rekan kerja, dan otonomi merupakan sumber daya utama untuk mengembangkan *work engagement* (Van Den Broeck, et al., 2017). Hal ini menjadi alasan kajian mengapa premis ditolak.

Tabel 8.

Uji beda work engagement antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan					
t-test for Equality of Means					
	t	df	Sig. (2-tailed)		
Work Engagement	-1.705	107	.091		
Group Statistics					
	Jenis Kelamin	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Work Engagement	Laki2	74	80.4865	12.60272	1.46504
	Perempuan	35	84.8286	11.99384	2.02733

Tabel 8 menunjukkan hasil uji tambahan tentang perbedaan work engagement antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan. Dari 109 responden penelitian, terdiri dari 74 laki-laki, 35 perempuan. Pada hasil uji *independent sample test* atau uji t terdapat hasil t-test = -1,705 dengan nilai $p = 0,091$ ($p > 0,05$), dimana tidak ditemukan perbedaan yang signifikan antara *work engagement* pada laki-laki dan perempuan. Kajian ini selaras dengan hasil penelitian milik Pri & Zamralita dengan hasil jenis kelamin atau *gender* tidak berpengaruh signifikan terhadap tingkat *work engagement* individu dengan derajat substansiasi sejumlah 0,145 ($p > 0,05$), yang mengindikasikan tidak ada perbedaan yang signifikan antara *work engagement* laki-laki juga perempuan (Pri & Zamralita, 2017). Hasil penelitian Kurniawan dan Mulyani juga menunjukkan yang mengindikasikan tidak ada perbedaan yang signifikan antara *work engagement* pria dan wanita pada ASN generasi Y di BSSN dengan derajat signifikansi = 0,332 ($p > 0,05$) (Kurniawan & Mulyani, 2021).

Disamping itu, peneliti juga melakukan analisis tambahan terhadap faktor demografi *work engagement* dengan persepsi beban kerja personel PT. "XYZ". Analisis tambahan dilakukan dengan menguji hubungan antara *work engagement* dengan masa kerja, berdasarkan tabel 6 menunjukkan hasil terdapat hubungan yang signifikan. Hasil koefisien korelasi = 0,271 dan nilai $p = 0,004$ ($p < 0,05$), dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara tingkat *work engagement* personel dengan masa kerja. Hal ini didukung dengan kajian yang dilakukan oleh Madyaratri dan Izzati dengan outcome kajian yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang substansial antara personel yang bekerja kurang dari 2 tahun, antara 2-10 tahun, dan lebih dari 10 tahun dengan derajat substansiasi 0,010 ($p < 0,05$). Kajian ini menemukan bahwa personel yang mempunyai masa kerja relatif lama cenderung mengembangkan hubungan lebih lama dengan perusahaan mereka dan memiliki strategi profesi jangka jauh yang sudah ditetapkan sejak awal. Seiring dengan bertambahnya masa kerja, pengalaman kerja pun semakin banyak hal ini dapat meningkatkan *work engagement* personel (Madyaratri & Izzati, 2021). Kajian lain juga menunjukkan bahwa staf dengan periode pelayanan yang lebih panjang memperlihatkan kualitas performa yang lebih tinggi dan mampu menahan stres serta kelelahan yang disebabkan oleh pekerjaan mereka kontras dengan pegawai yang mempunyai durasi bekerja lebih singkat (Sharma, Goel, & Sengupta, 2017).

Analisis tambahan lainnya yaitu peneliti menggunakan uji *spearman correlation rank* untuk menguji hubungan antara *work engagement* dengan tingkat pendidikan. Berdasarkan tabel 7 menunjukkan hasil tidak terdapat hubungan yang signifikan, dengan koefisien korelasi = -0,161 dan nilai $p = 0,095$ ($p > 0,05$). Saks (2006) dalam kajiannya mengatakan bahwa faktor demografis seperti pendidikan sering kali tidak selalu sejalan dengan desakan pekerjaan, namun tetap dapat mempengaruhi *engagement* melalui *sense of belonging* dan dukungan organisasi.

Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa terdapat hubungan positif antara beban kerja dengan *work engagement*. Hasil ini memperkuat teori bahwa beban kerja yang dianggap sebagai tantangan (*challenge*) dapat memotivasi personel untuk meningkatkan *engagement* dalam pekerjaan mereka. Implikasi lain bagi pengembangan sumber daya manusia adalah meskipun

menunjukkan eksistensi relasi yang mendukung antara besaran tanggung jawab kerja dengan *work engagement*, penting bagi perusahaan untuk tetap waspada terhadap risiko *burnout* jika beban kerja menjadi terlalu besar. Pelatihan manajemen stres serta sistem keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) harus diterapkan untuk memastikan *engagement* tetap positif dan tidak berubah menjadi *burnout*.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara persepsi beban kerja terhadap *work engagement*. Hal tersebut terlihat dari hasil uji hipotesis yang diperoleh $r_{xy} = 0,210$ dengan $p = 0,014$ ($p < 0,05$), semakin tinggi persepsi beban kerja, maka *work engagement* juga akan semakin tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ditolak. Dari hasil penelitian ini diharapkan perusahaan yang bersangkutan dapat terus mempertahankan tingkat *work engagement* karyawan mereka karena sudah termasuk dalam derajat yang tinggi, di antaranya dengan menyelenggarakan pelatihan secara terus menerus untuk karyawan agar ilmu dan keahlian yang mereka miliki terus bertambah dan berkembang, serta mengadakan *training* manajemen stres. Kajian yang dilakukan ini tentunya memiliki keterbatasan dan kekurangan, yaitu penulisan instruksi yang kurang jelas dan penggunaan metode *tryout* terpakai yang menyebabkan satu dimensi dalam skala persepsi beban kerja gugur. Kemudian pengisian kuesioner dilakukan tanpa didampingi oleh peneliti sehingga disarankan bagi peneliti selanjutnya dapat melakukan pendampingan pada responden agar hasil pengisian kuesioner dapat lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press.
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2008). Toward a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223. doi:10.1108/13620430810870476
- Elfitasari, N., & Mulyana, O. (2020). Hubungan antara Persepsi terhadap Beban Kerja dengan Work Engagement pada Karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 7(1), 1-7.
- Hart, S. G., & Staveland, L. E. (1988). Developmnet of NASA-TLX (Task Load Index). Result of Empirical and Theoretical Research. *Human Mental Workload*, 52, 139-183. doi:10.1007/s10749-010-0111-6
- Karhani, M., Adriansyah, M., & Sofia, I. (2022). Tinjauan beban Kerja terhadap Keterikatan Kerja Tenaga Honorer yang Bekarja Tiada Henti di Masa Pandemi. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 11(3), 416-428. doi:10.30872/psikostudia.v11i3
- Kurniawan, B., & Mulyani, I. (2021). Perbedaan work engagement ditinjau berdasarkan jenis kelamin: Studi pada pegawai negeri sipil generasi milenial di Badan Siber dan Sandi Negara. *UG Jurnal*, 15, 1-9.
- Li, P., Taris, T. W., & Peeters, M. (2019). Challenge and hindrance appraisals of job demands: one man's meat, another man's poison? . *Anxiety, Stress, & Coping*, 33(1), 31-46.
- Madyaratri, M. M., & Izzati, U. A. (2021). Perbedaan Work Engagement Ditinjau dari Masa Kerja pada Karyawan Bagian Produksi. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(3), 24-35.
- Mahawati, E. Y. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Mujiasih, E., & Ratnaningsih, I. (2012). Meningkatkan Work Engagement Melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi. *Jurnal Psikologi*, 1-10.
- Pongan, A. (2019). Hubungan antara beban kerja dengan intensi turnover pada Karyawan. *Psikoborneo*, 7(3), 496-501.
- Pratama, D. I., & Yuniawan, A. (2024). Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Keinginan Keluar Karyawan dengan Keterikatan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*, 1-11.
- Pri, R., & Zamralita, Z. (2017). Gambaran Work Engagement pada Karyawan di PT EG (Manufacturing Industry). *Journal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 295-303. doi:10.24912/jmishumsen.v1i2.981
- Saks, S. (2006). Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619. doi:10.1108/02683940610690169
- Saputri, K. E., & Prabowo, S. (2015). Employee Engagement Ditinjau dari Persepsi terhadap Beban Kerja. *Psikodimensia*, 14(1), 97-115.
- Schaufeli, W. &. (2004, March 30). Job demand, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315. doi:10.1002/job.248
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716. doi:10.1177/0013164405282471
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). Job Demands, Job resources, and tjeir Relationship with Burnout and Engagement : a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 293-315.
- Schaufeli, W., Bakker, A., & Rhenen, W. (2009). How Changes in Job Demand and Resources Predict Burnout, Work Engagement, and Sickness Absenteeism. *Journal of Organizational*

- Behavior*, 30, 893-917. doi:10.1002/job.595
- Sharma, A., Goel, A., & Sengupta, S. (2017). How does Work Engagement vary with Employee Demography? - Revelations from the Indian IT Industry. *Procedia Computer Science*, 122, 146-153. doi:10.1016/j.procs.2017.11.353
- Triana, K., Rahmi, T., & Putra, Y. Y. (2015). Kontribusi persepsi pada beban kerja dan kecerdasan emosi terhadap stres kerja Guru SMP yang tersertifikasi. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 03(01), 1-18.
- Ulfah, K. D., Dewi, R. S., & Hidayatullah, M. S. (2019). Hubungan Persepsi Beban Kerja dengan Keterikatan Kerja pada Karyawan Divisi Pemasaran di PT World Innovative Telecommunication (OPPO) Banjarmasin. *Jurnal Kognisia*, 2(1), 51-54.
- Van Den Broeck, A., Vander Elst, T., Baillien, E., Sercu, M., Schouteden, M., De Witte, H., & Godderis, L. (2017). Job Demand, Job Resources, Burnout, Work Engagement, and Their Relationships: An Analysis across Sectors. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 59, 369-376. doi:10.1097/JOM.0000000000000964
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The Role of Personal Resources in The Job Demand-Resources Model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121-141. doi:10.1037/1072-5245.14.2.121