

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP BEBAN KERJA DENGAN WORK ENGAGEMENT PADA KARYAWAN

Nadhifah Elfitasari

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA, email: nadhifahelfitasari16010664004@mhs.unesa.ac.id

Olievia Prabandini Mulyana

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA, email: olieviaprabandini@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan *work engagement* pada karyawan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *sampling* total sehingga keseluruhan anggota populasi menjadi subjek penelitian yang berjumlah 114 karyawan yang berstatus sebagai karyawan tetap. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan teknik korelasi. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa skala persepsi terhadap beban kerja dan skala *work engagement*. Jenis instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Data hasil penelitian ini kemudian dianalisis menggunakan uji korelasi *product moment* dengan bantuan SPSS 22.0 for windows. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi terhadap beban kerja dengan *work engagement* pada karyawan yang dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0.002 ($p < 0,05$) dan nilai koefisien korelasi sebesar -0.285. Hubungan kedua variabel terbukti berlawanan arah karena nilai koefisien korelasi menunjukkan tanda negatif, artinya semakin tinggi skor beban kerja maka persepsi karyawan terhadap beban kerja semakin negatif sehingga *work engagement* pada karyawan semakin rendah, begitu pula sebaliknya jika semakin rendah skor beban kerja maka semakin positif persepsi karyawan terhadap beban kerja sehingga *work engagement* karyawan semakin tinggi

Kata Kunci : persepsi beban kerja, work engagement, karyawan

Abstract

This study aims to determine the relationship between perceptions of workload with work engagement on employees. The sampling technique in this study uses a total sampling technique so that the entire population of the population is the subject of research, amounting to 114 employees who are permanent employees. This research uses quantitative methods using correlation techniques. The instrument used in this study was a scale of perception of workload and work engagement scale. The type of instrument used in this study is the Likert scale. The data from this study were then analyzed using the product moment correlation test with the help of SPSS 22.0 for windows. The analysis shows that there is a significant relationship between perceptions of workload with work engagement on employees as evidenced by the significance value of 0.002 ($p < 0.05$) and the correlation coefficient of -0.285. The relationship between the two variables proved to be the opposite direction because the correlation coefficient value showed a negative sign, meaning that the higher the workload score, the employee's perception of workload was more negative so that work engagement on employees was lower, and vice versa if the lower the workload score, the more positive the employee's perception workload so that employee work engagement is higher

Keywords: workload perception, work engagement, employees

PENDAHULUAN

Di era revolusi industri saat ini, sumber daya manusia memiliki peran penting dalam keberhasilan suatu perusahaan hal ini karena persaingan dalam dunia industri semakin ketat. Perusahaan membutuhkan suatu strategi yang tepat bagi sumber daya manusia agar dapat bersaing dengan industri atau perusahaan lainnya. Strategi yang diperlukan adalah pengelolaan sumber daya manusia yang optimal yang dapat dilakukan dengan

pengelolaan sikap dan perilaku pada karyawan. Karyawan mampu menciptakan kualitas kerja yang baik dengan cara mengelola sikap dan perilaku (Putra & Mulyana, 2019).

Sikap dan perilaku karyawan yang tepat dapat memberikan kontribusi pada perusahaan untuk menunjang keberhasilan perusahaan. Terdapat banyak sikap dan perilaku yang tepat namun salah satunya berupa keterikatan terhadap pekerjaan atau *work engagement*. Menurut Mujiasih (2015) karyawan yang

memiliki keterikatan dengan pekerjaan dapat menunjukkan komitmen secara emosional dan intelektual terhadap pekerjaan dan memberikan usaha terbaik dalam pekerjaannya sehingga dapat dikatakan karyawan yang mempunyai *work engagement* yang tinggi memiliki karakteristik sebagai berikut; (1) karyawan fokus dan konsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan dan pekerjaan berikutnya. (2) karyawan merasa bagian dari sebuah tim dan sesuatu yang lebih besar dari pada diri mereka sendiri, (3) karyawan tidak merasa tertekan pada saat bekerja karena merasa mampu dalam melakukan pekerjaan. (4) karyawan mampu berinovasi dengan cara bekerja dengan perubahan dan menyukai tantangan dalam pekerjaan.

Khan (1990) menyatakan bahwa *work engagement* didefinisikan sebagai keterikatan karyawan sebagai anggota organisasi dimana mereka mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosional serta secara penuh terhadap peran kerja mereka. Menurut Bakker dan Leiter (2010) *work engagement* merupakan keadaan positif, dan adanya motivasi dari individu untuk melakukan pekerjaan yang ditandai dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption* dan dapat dilihat sebagai lawan dari kelelahan. *Vigor* merupakan perasaan individu berupa semangat dalam bekerja sehingga individu dapat berupaya baik dengan pekerjaan, responsif, serta dapat bertahan walaupun dalam keadaan sulit pada saat bekerja. *Dedication* merupakan keterlibatan karyawan terhadap pekerjaannya yang kuat sehingga membuat karyawan senang bekerja walaupun ada tantangan, antusias melakukan pekerjaan, serta bertanggung jawab. *Absorption* merupakan konsentrasi penuh dalam bekerja sehingga karyawan merasa waktu bekerja begitu cepat berlalu, betah dengan pekerjaan serta sulit melepaskan diri dengan pekerjaan.

Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi pengelolaan kertas dan koran yang berdiri pada tahun 1994. Berdasarkan dokumen hasil survey *engagement* perusahaan menunjukkan bahwa adanya penurunan prosentase *engagement* dari tahun 2018 ke tahun 2019. Survey *Engagement* yang dilakukan di perusahaan mencakup beberapa aspek diantaranya adalah aspek kompensasi dan benefit, hubungan karyawan dengan manajemen, *career* dan Sumber Daya Manusia (SDM), *engagement behavior*, *engagement opinion*, fasilitas dan lingkungan kerja serta *leadership*. Hasil dokumentasi terkait survey *engagement* dilakukan pada seluruh divisi perusahaan namun dari hasil tersebut menunjukkan bahwa divisi produksi mengalami adanya penurunan *engagement* dari tahun 2018 ke tahun 2019.

Hal ini didukung dengan wawancara yang telah dilakukan dengan HRD perusahaan, yang mengatakan bahwa perilaku *engagement* pada karyawan dapat dilihat

dari semangat dalam bekerja yang perlu ditingkatkan karena masih terdapat karyawan yang datang terlambat saat bekerja, karyawan kurang memiliki inovasi karena tidak ada kemauan untuk berupaya baik terhadap pekerjaan mereka. Karyawan juga tidak memiliki inisiatif untuk membantu rekan kerja apabila mengalami masalah dalam pekerjaannya. Karyawan hanya bekerja sesuai dengan tugas-tugasnya saja sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan kurang responsif terhadap pekerjaannya.

HRD perusahaan juga mengatakan bahwa rendahnya rasa senang karyawan dalam bekerja yang ditunjukkan dengan karyawan merasa tantangan dalam pekerjaan seperti terjadi *defect* pada kertas membuat mereka keberatan untuk memperbaiki sehingga apabila jam kerja telah usai maka karyawan menyerahkan permasalahan tersebut pada *shift* selanjutnya, selain itu apabila diberikan suatu kegiatan lain diluar pekerjaan, karyawan memilih untuk melimpahkan kegiatan tersebut ke orang lain. Hal ini menandakan bahwa karyawan kurang memiliki keterikatan terhadap pekerjaan karena tantangan pekerjaan membuat mereka tidak memiliki rasa senang dalam bekerja.

Karyawan bagian produksi juga masih bermain *smartphone* pada saat bekerja hal ini menandakan bahwa karyawan masih belum memiliki perhatian penuh terhadap pekerjaan dan masih terdapat karyawan yang tidak serius dalam bekerja seperti *nongkrong* di tempat PM lain, selain itu pada saat jam kerja telah selesai karyawan juga langsung untuk bergegas pulang tanpa melakukan evaluasi dari pekerjaan yang telah dilakukan dan menyerahkan pekerjaan ke *shift* berikutnya.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *work engagement* pada karyawan menurut Bakker dan Demerouti (2008) yakni *job resource*, *job demand* serta *personal resources*. *Work engagement* yang rendah pada perusahaan ini dipengaruhi oleh beban kerja dimana beban kerja merupakan bentuk dari *job demand* atau tuntutan tugas. Perusahaan menuntut karyawan-karyawannya untuk dapat mencapai target produksi perusahaan baik secara kuantitas maupun kualitas. Tuntutan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan membuat mereka memiliki beban kerja.

Menurut Gawron (2008) beban kerja merupakan sebuah tuntutan tugas sebagai upaya dan sebagai kegiatan atau prestasi. Nurendra (2016) menyatakan bahwa beban kerja adalah tuntutan kerja yang diberikan perusahaan yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan agar pekerjaan dapat segera terselesaikan sehingga beban kerja yang dirasakan oleh karyawan dibutuhkan energi atau perhatian yang lebih yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang dirasakan oleh karyawan diperusahaan berupa beban waktu, beban

mental dan tekanan psikologis, hal ini sesuai dengan aspek beban kerja oleh Gawroon (2008).

Berdasarkan hasil wawancara dari HRD perusahaan, beban waktu yang dirasakan karyawan bagian produksi dapat dilihat dari karyawan bekerja melebihi jam kerja apabila terdapat penurunan kualitas kertas, karyawan juga dituntut menghasilkan kertas sebanyak 200 ton/hari dengan kualitas yang baik. Beban mental yang dirasakan oleh karyawan adalah karyawan harus memiliki ketelitian tinggi saat bekerja karena berhubungan dengan mesin. Karyawan juga harus tepat dalam mengoperasikan mesin agar kualitas kertasnya baik. Ketika terjadi kerusakan pada kualitas kertas yang diproduksi karyawan harus tepat dalam bertindak seperti memperbaiki dan mencari sumber kerusakan agar kertas yang diproduksi menjadi normal kembali. Karyawan juga merasakan beban tekanan psikologis yang ditandai dengan merasa kelelahan dan kebingungan jika harus mencari sumber kerusakan dari kualitas kertas karena kertas yang defect tidak memiliki nilai jual dan dapat mengakibatkan kerugian. Karyawan juga merasa bosan setiap bekerja karena selalu berhadapan dengan mesin-mesin.

Apabila individu merasa beban kerja yang diberikan terlalu tinggi, maka akan berdampak pada psikologis karyawan seperti *burnout*, ketegangan kerja, dan kurangnya keterikatan kerja. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh yang dilakukan oleh Schaufelli, Bakker, dan Rhennen (2009) menunjukkan bahwa beban kerja yang dirasakan karyawan secara signifikan akan menimbulkan *burnout* dan menurunkan keterikatan kerja. Akibat yang ditimbulkan dari kondisi kerja berupa beban kerja sangat bergantung pada masing-masing karyawan dalam memberikan persepsinya, walaupun kondisi yang sama tentu akan berbeda-beda pula persepsi setiap karyawan. Menurut Robbins (2016) mengatakan bahwa persepsi merupakan proses individu dalam menginterpretasikan sesuatu di lingkungannya. Pada penelitian ini, objek persepsinya merupakan beban kerja. Persepsi seorang karyawan terhadap beban kerja akan memberikan interpretasi *work engagement* yang berbeda-beda.

Karyawan yang memiliki persepsi positif terhadap pekerjaannya maka ia akan menganggap bahwa beban kerjanya adalah suatu hal yang menantang dan tidak memberatkan dirinya sehingga membuat karyawan senang dalam bekerja serta tidak merasa kelelahan, hal ini tentunya karyawan dapat memiliki *work engagement* yang tinggi. Begitu pula sebaliknya apabila karyawan memiliki persepsi negatif terhadap beban kerjanya maka ia menganggap bahwa pekerjaannya adalah suatu hal yang memberatkan bagi dirinya hal ini tentunya karyawan akan merasa bosan dengan pekerjaan, tidak

semangat bekerja sehingga membuat karyawan memiliki *work engagement* yang rendah.

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan, maka peneliti tertarik untuk meneliti apakah terdapat hubungan antara persepsi beban kerja terhadap *work engagement* pada karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, seperti yang dijelaskan oleh Siyoto dan Sodik (2015) bahwa jenis penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menggunakan angka-angka dalam penelitiannya mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data yang digunakan, serta hasil dari data yang digunakan. Penelitian ini menggunakan analisis korelasional yang digunakan untuk menguji hubungan antara persepsi beban kerja dengan *work engagement*.

Tujuan dari penelitian korelasional ini untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan *work engagement*. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 114 yang telah menjadi karyawan tetap. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan menggunakan skala persepsi terhadap beban kerja oleh Gawroon (2008) dan skala *work engagement* oleh Bakker dan Leiter (2010). Penelitian ini menggunakan teknik analisis berupa uji korelasi *product moment*, dimana teknik tersebut bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang signifikan pada dua variabel yakni persepsi terhadap beban kerja dengan *work engagement*. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yakni uji asumsi yang meliputi uji normalitas. Uji normalitas menggunakan *test of normality Kolmogorov-Smirnov*, sedangkan uji linearitas menggunakan *test for linearity* dengan taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$), serta uji hipotesis dengan teknik korelasi *product moment*. Keseluruhan teknik analisis data tersebut dilakukan dengan bantuan *SPSS 22.0 for windows*.

HASIL PENELITIAN

Uji normalitas dan linearitas bertujuan untuk memastikan data yang diperoleh bisa dianalisis menggunakan analisis korelasi *product moment*. Data penelitian yang telah didapatkan kemudian diolah dengan menggunakan *descriptive statistics*. Data statistik tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Descriptive statistics

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Persepsi terhadap Beban Kerja	114	31	62	49	5
Work Engagement	114	87	133	109	5.5111

Dari hasil analisis statistik deskriptif yang telah dilakukan, diketahui bahwa nilai rata-rata untuk skala *work engagement* adalah 109 dengan nilai minimum 87 sedangkan nilai maksimum sebesar 133 hal ini artinya *work engagement* memiliki skor rendah, dan standar deviasi sebesar 5.5111 sedangkan nilai rata-rata variabel persepsi terhadap beban kerja sebesar 49 dengan nilai minimum 31 dan nilai maksimum sebesar 62 hal ini artinya persepsi terhadap beban kerja mendapatkan skor tinggi. Standar deviasi yang dimiliki oleh variabel persepsi terhadap beban kerja sebesar 5.

A. Analisis Data

1. Hasil Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah sebaran data pada variabel persepsi terhadap beban kerja dan *work engagement* dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan *kolmogrov Smirnov (KS)* yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22.0 for windows. Data dikatakan berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($p > 0,05$), sedangkan data tidak berdistribusi normal apabila memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (Sugiyono, 2012).

Tabel 2. Ketentuan Distribusi Normalitas Data

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig > 0,05	Distribusi data normal
Sig < 0,05	Distribusi data tidak normal

Hasil dari uji normalitas dengan uji *kolmogorov-Smirnov* persepsi terhadap beban kerja dengan *work engagement* adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Data

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Persepsi Terhadap Beban Kerja	0,200	Data berdistribusi normal
<i>Work Engagement</i>	0,200	Data berdistribusi normal

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas diperoleh nilai signifikan untuk variabel persepsi terhadap beban kerja yakni sebesar 0,200 dan untuk variabel *work engagement* adalah sebesar 0,200. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kedua variabel yakni persepsi terhadap beban kerja dengan *work*

engagement berdistribusi normal karena memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($p > 0,05$).

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dalam penelitian ini dilakukan guna mengetahui hasil dari variabel persepsi terhadap beban kerja memiliki hubungan linear atau tidak dengan *work engagement*. Data dapat dikatakan linear jika hasil signifikansinya kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) sebaliknya, jika signifikansinya lebih dari 0,05 ($p > 0,05$) maka variabel tidak bersifat linier.

Tabel 4. Ketentuan Distribusi Linearitas Data

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig > 0,05	Non Linear
Sig < 0,05	Linear

Uji linier dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 22.0 for windows. Hasil dari uji linieritas dapat dilihat ditabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas Data

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Persepsi Terhadap Beban Kerja * <i>Work Engagement</i>	0,002	Linear

Berdasarkan tabel hasil uji linearitas, diperoleh nilai signifikansi antara variabel persepsi terhadap beban kerja dengan variabel *work engagement* sebesar 0,002. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang dimiliki kurang dari 0,05 ($p < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel persepsi terhadap beban kerja dengan *work engagement* adalah linier.

2. Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan untuk membuktikan kebenaran dari hipotesa dan juga menjawab rumusan masalah. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *korelasi product moment* dengan bantuan program SPSS 22.0 for windows.

Hubungan antar variabel akan dinyatakan signifikan apabila nilai p lebih dari 0,05 ($p > 0,05$), sedangkan apabila nilai p kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) maka hubungan antar variabel dinyatakan tidak signifikan (Sugiyono, 2012).

Tabel 6. Tingkat Keeratan Hubungan

Nilai Koefisien	Keterangan
0,00-0,20	Hubungan sangat rendah
0,20-0,40	Hubungan rendah
0,40-0,70	Hubungan Cukup / Sedang

0,70-0,90	Hubungan Kuat / Tinggi
0,90-1,00	Hubungan Sangat Kuat

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah “terdapat hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan *work engagement* pada karyawan”. Hasil pengujian analisis *korelasi product moment* pada penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Data Korelasi Product Moment

		Keadilan Organisasi	Komitmen Organisasi
Persepsi terhadap beban kerja	Pearson Correlation	1	-0,285
	Sig. (2-tailed)		0,002
	N	114	114
Work engagement	Pearson Correlation	-0,285	1
	Sig. (2-tailed)	0,002	
	N	114	114

Nilai signifikansi untuk variabel persepsi terhadap beban kerja dan variabel *work engagement* sebesar 0,002 ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut yakni variabel persepsi terhadap beban kerja dan variabel *work engagement*. Penelitian ini juga menunjukkan koefisien korelasi sebesar -0,285 ($r = -0,285$) hal ini artinya nilai koefisien korelasi tersebut tergolong dalam korelasi yang lemah, selain menunjukkan tingkat keeratan, koefisien korelasi juga menunjukkan arah hubungan antar variabel. Besarnya koefisien korelasi pada penelitian ini menunjukkan adanya tanda negatif. Korelasi yang negatif ini memiliki arti yakni semakin tinggi skor beban kerja maka semakin rendah persepsi karyawan terhadap beban kerjanya sehingga *work engagement* semakin rendah. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah skor beban kerja maka semakin positif dalam mempersepsikan beban kerjanya sehingga *work engagement* karyawan semakin tinggi.

PEMBAHASAN

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan *work engagement* pada karyawan. Penelitian ini memiliki hipotesis yang berbunyi “terdapat hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan *work engagement* pada karyawan” yang diuji menggunakan korelasi *pearson product moment* dengan bantuan SPSS versi 22.0 for windows. Berdasarkan pada hasil penelitian yang

telah dilakukan terhadap 114 karyawan tetap dengan menggunakan uji korelasi *product moment* menghasilkan nilai signifikansi korelasi sebesar 0,002 ($sig < 0,05$) antara variabel persepsi terhadap beban kerja dengan variabel *work engagement* yang memiliki makna bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang signifikan. Hubungan yang signifikan tersebut membuktikan bahwa hipotesis yang diajukan oleh peneliti yakni “terdapat hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan *work engagement* pada karyawan” diterima.

Hasil uji hipotesis dengan *pearson product moment* juga menghasilkan nilai koefisien korelasi (r) sebesar -0,285 ($r = -0,285$). Pada penelitian ini tanda variabel persepsi terhadap beban kerja dengan *work engagement* menunjukkan tanda negatif pada koefisien korelasinya sehingga arah hubungan dari variabel persepsi terhadap beban kerja dengan *work engagement* adalah berlawanan. Hubungan variabel yang berlawanan ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi skor beban kerja maka semakin negatif dalam mempersepsikan beban kerjanya sehingga *work engagement* semakin rendah begitu pula sebaliknya jika semakin rendah skor beban kerja maka semakin positif dalam mempersepsikan beban kerjanya sehingga *work engagement* semakin tinggi.

Setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi karena akan dapat bekerja dengan maksimal hal ini sesuai dengan pendapat Roberts and Davenport (2002) menyatakan bahwa *work engagement* yang baik akan membuat karyawan berusaha untuk tetap semangat ketika bekerja serta memiliki motivasi hal ini akan membuat karyawan merasa terikat dengan perusahaan. Hal ini yang membuat pentingnya karyawan perusahaan memiliki *work engagement*. Menurut schaufeli et al (2002) menyatakan bahwa *work engagement* merupakan suatu sikap positif dari karyawan dalam bekerja yang ditandai dengan tiga aspek yakni *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Pengukuran *work engagement* karyawan dalam penelitian ini dilakukan dengan skala *work engagement* oleh Bakker dan Leiter (2010) yang mencakup tiga aspek yakni *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

Hasil yang diperoleh menunjukkan beberapa bentuk perilaku karyawan yang masih bekerja sesuai dengan tugas-tugasnya saja hal ini artinya karyawan tidak memiliki rasa inisiatif untuk membantu rekan kerja apabila mengalami kesulitan. Karyawan juga mudah mengeluh ketika mengalami kesulitan di pekerjaan sehingga muncul rasa tidak adanya keinginan untuk tetap menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Bakker dan Leiter (2010) terdapat faktor yang mempengaruhi *work engagement* yakni sumber

daya kerja, sumber daya pribadi dan tuntutan tugas. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work engagement* rendah disebabkan karena karyawan memiliki skor beban kerja yang tinggi. Beban kerja termasuk dalam faktor tuntutan tugas. Menurut Nurendra (2016) menyatakan bahwa beban kerja adalah hasil dari tuntutan kerja yang diberikan perusahaan yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Setiap karyawan akan memiliki persepsi beban kerja yang berbeda-beda. Pengukuran persepsi terhadap beban kerja pada penelitian ini menggunakan skala dari Gawroon (2008) yang mencakup tiga aspek yakni beban waktu, beban mental dan tekanan psikologis.

Berdasarkan hasil pengukuran yang telah disusun diperoleh bahwa karyawan merasa bahwa perusahaan ini memiliki beban kerja yang tinggi. Karyawan merasa bahwa waktu yang digunakan untuk melakukan penyusunan, pelaksanaan dan pemantauan tugas dilakukan melebihi jam kerja yang ditetapkan sehingga perlunya perusahaan untuk mengoptimalkan waktu bekerja agar karyawan tidak merasa bahwa waktu yang digunakan untuk bekerja melebihi standar jam kerja. Beban kerja yang dirasakan oleh karyawan selain beban waktu yakni beban mental. Karyawan cenderung mengalami beban mental saat bekerja hal ini karena pada saat bekerja, karyawan menggunakan kemampuan yang tinggi seperti pekerjaannya harus diselesaikan dengan berpikir, selain itu juga harus teliti dalam bekerja karena berhubungan dengan mesin serta dapat membuat keputusan yang tepat apabila ada masalah di pekerjaannya seperti ketepatan mengambil keputusan apabila terdapat penurunan kualitas kertas.

Setiap karyawan akan memiliki pandangan yang berbeda-beda terkait beban kerja. Jika individu memandang beban kerja secara negatif maka dalam bekerja akan mengalami suatu hal yang tidak menyenangkan seperti tidak memiliki upaya yang sungguh dalam melakukan pekerjaan, menunda-nunda pekerjaan dan tidak semangat dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Tomic (2010) yang mengatakan bahwa individu yang merasa bahwa beban kerjanya tinggi maka dapat mengakibatkan penurunan kekuatan dan energi termasuk ketahanan mental dan ketekunan dalam mengerjakan tugas, selain itu dedikasi karyawan terhadap pekerjaan juga akan berkurang.

Penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi beban kerja memiliki hubungan yang tergolong lemah dengan *work engagement* karena berdasarkan data dari perusahaan, karyawan masih memiliki tanggung jawab atau *dedication* dalam pekerjaannya sehingga menandakan bahwa mereka masih tetap mengerjakan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya walaupun mereka memiliki persepsi yang negatif terhadap beban

kerja. Adanya rasa tanggung jawab tersebut yang membuat karyawan akan tetap mengerjakan tugasnya karena mereka merasa bagian dari suatu perusahaan.

Penelitian terkait yang mendukung hasil penelitian ini yakni yang ada di dalam Bakker dan Leiter (2010) menyatakan bahwa beban kerja berhubungan negatif dengan *work engagement* serta beban kerja memiliki hubungan yang lemah dengan *work engagement*. Penelitian lain yang mendukung penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Aliyah (2017) yang menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi pada persepsi terhadap beban kerja dengan *work engagement* adalah negatif dan lemah yakni sebesar $-0,098$. Adanya dukungan penelitian tersebut maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan *work engagement* tetapi hubungan antara kedua variabel tersebut lemah hal ini dikarenakan masih terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi *work engagement*. Faktor lain yang dapat mempengaruhi *work engagement* seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Yasintarsi dan Mulyana (2019) yang menunjukkan bahwa *work engagement* memiliki hubungan yang kuat terhadap karakteristik pekerjaan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa hubungan antar variabel signifikan sehingga memiliki arti bahwa hipotesis dalam penelitian ini yang berbunyi “terdapat hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan *work engagement* pada karyawan” dapat diterima.

Nilai koefisien korelasi (r) menunjukkan nilai sebesar $-0,285$ ($r=-0,285$) hal ini memiliki arti bahwa hubungan antar variabel yakni persepsi terhadap beban kerja dengan *work engagement* memiliki hubungan yang berlawanan sehingga dapat diartikan bahwa jika semakin tinggi persepsi karyawan terhadap beban kerja maka semakin rendah *work engagement* pada karyawan, begitu pula sebaliknya jika semakin rendah persepsi karyawan terhadap beban kerjanya maka *work engagement* karyawan semakin tinggi.

Saran

Saran yang dapat diberikan oleh peneliti berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diantaranya :

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai gambaran tingkat *work engagement* yang dimiliki oleh karyawan seperti meningkatkan sikap-sikap *work engagement* karyawan terutama dalam semangat kerja, dan penghayatan dalam pekerjaan selain itu perusahaan juga memperhatikan beban

kerja masing-masing karyawan dan mengoptimalkan tuntutan tugas seperti waktu dalam bekerja serta upaya mental pada pekerjaan hal ini agar karyawan tidak merasakan beban waktu dan beban mental yang tinggi serta semangat dalam bekerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini berfokus pada hubungan persepsi terhadap beban kerja dengan *work engagement* sehingga diharapkan untuk penelitian selanjutnya mampu melakukan penelitian untuk mengetahui faktor lain yang memiliki hubungan dengan *work engagement* selain dengan menggunakan variabel persepsi terhadap beban kerja seperti faktor personal resource seperti *self efficacy*, *self esteem* dan sumber daya kerja. Penelitian ini menggunakan sampel pada karyawan bagian produksi sehingga disarankan untuk menggunakan keseluruhan karyawan hal ini karena beban kerja pada divisi produksi akan berbeda dengan divisi lain di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aliyah, Hikmatul. (2017). Pengaruh lingkungan kerja, status kerja dan beban kerja terhadap keterikatan kerja dosen pegawai perguruan tinggi swasta di kecamatan Way Jepara Lampung Timur. *Jurnal Dinamika*, 3(1).
- Bakker, Arnold B & Leiter, Michael P. (2010). *Work engagement : A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press
- Gawron, Valerie J. (2008). *Human performance, workload, and situational Awareness measures handbook* (edisi kedua). New York: CRC Press
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work, *Academy of Management Journal*, 33(4).
- Mujiasih, Endah. (2015). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi (perceived organizational support) dengan keterikatan karyawan (employee engagement). *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1).
- Nurendra, Annisa M. (2016). Peranan tuntutan kerja dan sumber daya kerja terhadap keterikatan kerja wanita karir. *Psikologika*, 21(1).
- Putra, Reza A. & Mulyana, Olievia P. (2019). Hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan intensi turnover pada karyawan produksi. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(4).
- Robbins. P. S. (2016). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Roberts, R.D., Davenport, O.T. (2002). Job engagement: why it's important and how to improve it. *Journal of Employment Relation Today*, 29 (3).
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., & Rhenen, W.V. (2009). How Changes in Job Demands and Resources Predict Burnout, Work Engagement, and Sickness Absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30 (0).
- Siyoto, Sandu & Sodik, Ali. (2015). *Dasar metodologi penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tomic. (2010). Existential fulfilment, workload and work engagement among nurses. *Journal Research Of Nursing*, 16(5).
- Yasintasari, C. F., & Mulyana, O. P. (2019). Hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan work engagement pada karyawan PT. X. *Prosiding Seminar Nasional & Call paper Psikologi Sosial*. 311-319.