

Hubungan *Work Engagement* dengan Persepsi Beban Kerja pada Pegawai Kantor PUPR Bidang Sumber Daya Air Kota Jambi

Dhea Nezilla Rossa^{1*}, Fadzrul², Rion Nofrianda³, Beny Rahim⁴

^{1,2,3,4}Psikologi, Universitas Jambi, Indonesia

Email: dhearossa02@gmail.com¹, fadzrul_fkik@unja.ac.id², riionnofrianda@unja.ac.id³, beny.rahim@unja.ac.id⁴

Email Correspondensi: dhearossa02@gmail.com¹

Abstrak– Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *work engagement* dengan persepsi beban kerja pada pegawai kantor PUPR Bidang Sumber Daya Air (SDA) Kota Jambi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional dengan teknik total sampling pada 52 pegawai. Instrumen yang digunakan adalah skala *work engagement* dan skala persepsi beban kerja. Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai $p = 0,46$ (normal) dan uji linearitas menghasilkan Deviation from Linearity = 0,661 (linear). Hasil uji korelasi Pearson Product Moment menunjukkan nilai $r = -0,771$ dengan $p = 0,001$ ($p < 0,05$), yang berarti terdapat hubungan negatif yang kuat dan signifikan antara *work engagement* dan persepsi beban kerja. Semakin tinggi *work engagement* pegawai, semakin rendah persepsi beban kerja yang dirasakan. Implikasi penelitian ini menegaskan pentingnya strategi peningkatan *work engagement* sebagai upaya pengelolaan beban kerja di sektor pemerintahan.

Kata Kunci: *Work Engagement*, Persepsi Beban Kerja, Pegawai PUPR, Kuantitatif Korelasional

Abstract– This study aims to determine the relationship between work engagement and workload perception among employees of the PUPR Office, Water Resources Division, Jambi City. A quantitative correlational approach was used with total sampling of 52 employees. Instruments used were the work engagement scale and the workload perception scale Kolmogorov-Smirnov normality test yielded $p = 0.46$ (normal) and linearity test yielded Deviation from Linearity = 0.661 (linear). Pearson Product Moment correlation analysis yielded $r = -0.771$ with $p = 0.001$ ($p < 0.05$), indicating a strong and significant negative relationship between work engagement and workload perception. The higher the employees' work engagement, the lower their perceived workload. These findings emphasize the importance of work engagement enhancement strategies as an effective workload management approach in the government sector.

Keywords: Work Engagement, Workload Perception, PUPR Employees, Quantitative Correlational

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama dalam suatu organisasi yang perlu dibina dan dikembangkan kompetensinya secara berkelanjutan [1]. Kualitas SDM sangat menentukan efektivitas pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks pekerjaan, pegawai tidak hanya menghadapi tuntutan fisik berupa aktivitas jasmani, tetapi juga tuntutan psikologis yang mencakup pengolahan informasi, pengambilan keputusan, serta koordinasi berbagai aktivitas kerja [2]. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Bidang Sumber Daya Air (SDA) Kota Jambi memiliki 52 pegawai dengan tugas teknis dan administratif yang mencakup perencanaan, pembangunan, rehabilitasi, serta operasi dan pemeliharaan infrastruktur air. Fenomena di lapangan menunjukkan ketidakmerataan pembagian tugas antar pegawai, di mana sebagian pegawai harus menangani lebih dari satu lokasi proyek secara bersamaan, sementara kondisi darurat seperti banjir menambah beban tanpa mengurangi pekerjaan yang sudah ada.

Kondisi tersebut berkaitan erat dengan persepsi beban kerja, yaitu penilaian subjektif individu terhadap tuntutan pekerjaan baik secara mental maupun fisik, yang dipengaruhi oleh cara individu memandang tugas yang diterima [3]. Hasil wawancara awal mengidentifikasi tiga aspek persepsi beban kerja: *time load* (tekanan waktu), *mental effort load* (beban kognitif), dan *psychological stress load* (tekanan psikologis). Apabila tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu, kondisi ini disebut beban kerja [4].

Di sisi lain, pegawai juga menunjukkan *work engagement* yang tinggi dalam menghadapi tuntutan tersebut. *Work engagement* merupakan kondisi psikologis positif yang ditandai oleh *vigor* (semangat dan ketahanan), *dedication* (dedikasi dan rasa makna), serta *absorption* (keterlibatan penuh) terhadap pekerjaan. Penelitian [5] menunjukkan hubungan negatif antara *work engagement* dan persepsi beban kerja, artinya semakin tinggi *work engagement* maka semakin rendah persepsi beban kerja. Begitupun sebaliknya, semakin rendah *work engagement* maka semakin tinggi persepsi beban kerja.

Penelitian ini secara khusus menempatkan *work engagement* sebagai variabel independen dan persepsi beban kerja sebagai variabel dependen, berbeda dari sebagian besar penelitian terdahulu yang menjadikan *work engagement* sebagai mediator. Penelitian ini juga dilakukan pada kondisi kerja normal dan pada konteks pegawai pemerintahan daerah yang relatif kurang diteliti. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *work engagement* dengan persepsi beban kerja pada pegawai Kantor PUPR Bidang SDA Kota Jambi.

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Desain dan Subjek Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional dengan desain cross-sectional dan metode survei. Populasi sekaligus sampel penelitian adalah seluruh pegawai aktif Kantor PUPR Bidang SDA Kota Jambi yang berjumlah 52 orang, dipilih menggunakan teknik total sampling karena jumlah populasi yang relatif kecil (< 100 orang) sehingga seluruh populasi layak dijadikan subjek [6]. Kriteria inklusi meliputi: pegawai aktif, terlibat dalam tugas teknis maupun administratif, dan bersedia berpartisipasi.

Karakteristik demografis responden: mayoritas berusia 40-60 tahun (36,54%), berjenis kelamin laki-laki (78,85%), berpendidikan terakhir SMA (57,69%), berstatus menikah (80,77%), berstatus kepegawaian PHL (61,54%), dan memiliki masa kerja 1-5 tahun (40,38%). Data dikumpulkan pada tanggal 16-21 April 2026 melalui kuesioner dalam bentuk Google Form dan angket.

2.2 Instrumen Penelitian

Dua skala psikologi digunakan dalam penelitian ini. Pertama, Skala Work Engagement dikembangkan oleh [7] mengacu pada aspek vigor, dedication, dan absorption yang terdiri dari 19 item dengan format Likert 4 poin (STS - TS - S - SS). Nilai reliabilitas instrumen asli adalah Cronbach's Alpha = 0,856; dalam penelitian ini diperoleh nilai 0,887. Kedua, Skala Persepsi Beban Kerja dikembangkan oleh [8] mengacu pada aspek time load, mental effort load, dan psychological stress load, terdiri dari 30 item dengan format Likert 5 poin (STS - TS - N - S - SS). Nilai reliabilitas instrumen asli adalah 0,943; dalam penelitian ini diperoleh nilai 0,872. Kedua skala dinyatakan valid dan reliabel untuk digunakan.

2.3 Analisis Data

Analisis data mencakup: (1) statistik deskriptif untuk gambaran distribusi kategorisasi; (2) uji normalitas Kolmogorov-Smirnov; (3) uji linearitas dengan Deviation from Linearity; dan (4) uji hipotesis korelasi Pearson Product Moment. Jika data tidak berdistribusi normal, maka menggunakan Korelasi Spearman sebagai alternatif. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Deskripsi Work Engagement

Hasil analisis deskriptif menunjukkan nilai mean *work engagement* sebesar 58,56 (SD = 8,32) dengan skor terendah 42 dan tertinggi 76. Kategorisasi data disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Kategorisasi *Work Engagement*

Kategorisasi	Nilai	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah	$X < 19$	0	0%
Rendah	$38 < X \leq 42,75$	2	4%
Sedang	$42,8 < X \leq 52,25$	8	15%
Tinggi	$52,3 < X \leq 61,75$	20	38%
Sangat Tinggi	$X > 61,75$	22	42%
Total		52	100%

Mayoritas responden berada pada kategori sangat tinggi (42%) dan tinggi (38%). Pada dimensi *dedication*, dominasi berada pada kategori sangat tinggi (48%) dan tinggi (40%), mencerminkan komitmen dan rasa makna yang kuat terhadap pekerjaan. Dimensi *vigor* didominasi kategori sedang (50%) dan tinggi (31%), sedangkan dimensi *absorption* berada pada kategori sedang (33%), tinggi (29%), dan sangat tinggi (27%). Berdasarkan hasil kategorisasi, dapat disimpulkan bahwa tingkat *work engagement* pegawai cenderung tinggi. Hal ini terlihat dari mayoritas responden yang berada pada kategori sangat tinggi dan tinggi. Dimensi *dedication* menjadi aspek yang paling dominan, yang menunjukkan bahwa pegawai memiliki komitmen, antusiasme, serta rasa makna yang kuat terhadap pekerjaannya. Sementara itu, dimensi *vigor* dan *absorption* cenderung berada pada kategori sedang hingga tinggi, yang menunjukkan bahwa pegawai cukup memiliki energi, semangat, serta keterlibatan dalam pekerjaan, meskipun belum sepenuhnya optimal pada seluruh responden. Secara keseluruhan, hasil ini menggambarkan bahwa pegawai memiliki keterikatan kerja yang baik terhadap pekerjaannya.

3.2 Deskripsi Persepsi Beban Kerja

Hasil analisis deskriptif menunjukkan nilai mean persepsi beban kerja sebesar 81 (SD = 15,28) dengan skor terendah 39 dan tertinggi 111. Kategorisasi data disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Kategorisasi data

Kategorisasi	Nilai	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah	$X < 30$	0	0%



Rendah	$60 < X \leq 80$	2	4%
Sedang	$80 < X \leq 100$	8	15%
Tinggi	$100 < X \leq 120$	20	38%
Sangat Tinggi	$X > 120$	22	42%
Total		52	100%

Meskipun persepsi beban kerja secara keseluruhan tinggi, analisis per dimensi menunjukkan pola berbeda. Dimensi *time load* dan *mental effort load* didominasi kategori rendah (42%) dan sedang (31%), mengindikasikan tekanan waktu dan kognitif masih terkendali. Dimensi *psychological stress load* justru didominasi kategori sangat rendah (37%) dan sedang (31%), menunjukkan tekanan psikologis yang relatif rendah. Pola ini mengindikasikan bahwa pegawai mampu mengelola dimensi psikologis beban kerja dengan baik, kemungkinan karena work engagement yang tinggi berfungsi sebagai buffer.

3.3 Uji Asumsi

Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai signifikansi $p = 0,46 (> 0,05)$, sehingga data dinyatakan berdistribusi normal. Uji linearitas menghasilkan Deviation from Linearity = $0,661 (> 0,05)$, sehingga hubungan antar variabel dinyatakan linear. Dengan terpenuhinya kedua asumsi tersebut, analisis korelasi Pearson Product Moment dapat dilanjutkan.

3.4 Uji Hipotesis

Hasil uji korelasi *Pearson Product Moment* disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Korelasi *Pearson Product Moment*

Variabel	N	r	Sig. (p)	Keterangan
<i>Work Engagement</i> - Persepsi Beban Kerja	52	-0,771	0,001	Signifikan

Nilai korelasi $r = -0,771$ dengan $p = 0,001 (p < 0,05)$ menunjukkan adanya hubungan negatif yang kuat dan signifikan antara *work engagement* dan persepsi beban kerja. Hipotesis alternatif (H_a) diterima, artinya semakin tinggi *work engagement* pegawai maka semakin rendah persepsi beban kerja yang dirasakan.

3.5 Pembahasan

Hubungan negatif yang ditemukan sejalan dengan model JD-R yang menyatakan *work engagement* berperan memoderasi dampak negatif beban kerja. Pegawai dengan *work engagement* tinggi cenderung memandang tuntutan sebagai tantangan, bukan ancaman, sehingga persepsi beban kerjanya lebih rendah. Temuan ini sejalan dengan penelitian [9] yang memperoleh $r = -0,621$ dan [5] pada konteks serupa. Pernyataan ini diperkuat oleh [10] bahwa pengaruh negatif beban kerja dapat diminimalkan ketika pegawai memiliki *work engagement* tinggi.

Dominannya aspek *dedication* pada kategori sangat tinggi (48%) mencerminkan komitmen dan loyalitas yang kuat. Meskipun menghadapi distribusi tugas yang tidak merata, pegawai tetap menunjukkan antusiasme tinggi. Kondisi ini selaras dengan [11] bahwa pegawai yang merasakan keterikatan akan menunjukkan keterlibatan penuh dalam pekerjaannya. Selain itu, meskipun persepsi beban kerja total tinggi, dimensi *psychological stress load* justru rendah, menunjukkan bahwa *work engagement* berfungsi sebagai mekanisme perlindungan psikologis. Hasil berbeda ditemukan oleh [12] yang menunjukkan hubungan positif pada karyawan divisi pemasaran OPPO Banjarmasin. Perbedaan ini dapat dijelaskan oleh konteks pekerjaan yang berbeda; sektor pemasaran yang dinamis mungkin menghasilkan persepsi beban kerja sebagai stimulasi positif bagi *engagement*, sedangkan pada pegawai pemerintahan yang memiliki beban birokratis tinggi, *work engagement* justru berfungsi meredakan persepsi negatif terhadap beban kerja. Hasil ini menegaskan bahwa pengelolaan *work engagement* merupakan strategi kunci dalam manajemen sumber daya manusia di sektor publik.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan penelitian mengenai hubungan *work engagement* dan persepsi beban kerja pada pegawai PUPR bidang SDA Kota Jambi, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara *work engagement* dan persepsi beban kerja dengan nilai korelasi sebesar $-0,771$ yang termasuk dalam kategori kuat. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *work engagement* yang dimiliki pegawai, maka semakin rendah persepsi beban kerja yang dirasakan. Sebaliknya, rendahnya *work engagement* cenderung diikuti dengan meningkatnya persepsi beban kerja. Selain itu, mayoritas pegawai memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi hingga sangat tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki semangat kerja, dedikasi, dan keterlibatan yang baik dalam menjalankan pekerjaannya. Pegawai tetap mampu menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan meskipun menghadapi berbagai tuntutan kerja di lapangan. Di sisi lain, persepsi beban kerja pegawai juga berada pada kategori tinggi hingga sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasakan tuntutan pekerjaan



yang cukup besar, baik secara fisik maupun mental. Meskipun demikian, sebagian pegawai masih mampu mengelola beban kerja dengan baik sehingga keterlibatan kerja tetap terjaga.

REFERENCES

- [1] R. Amelia, S. Manurung, and A. Purnomo, 'Pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan kinerja organisasi', *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, vol. 13, no. 2, pp. 45–58, 2022.
- [2] R. Tinambunan, T. Sipahutar, and E. Manik, 'Pengaruh tuntutan pekerjaan psikologis terhadap kinerja pegawai', *Jurnal Ilmu Administrasi*, vol. 19, no. 2, pp. 88–101, 2022.
- [3] D. A. Puspitasari and E. R. Kustanti, 'Hubungan persepsi beban kerja dengan burnout pada perawat', *Empati: Jurnal Karya Ilmiah S1 Undip*, vol. 9, no. 2, pp. 10–18, 2020.
- [4] A. Nurhandayani, 'Beban kerja dan dampaknya terhadap kesehatan pegawai', *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, vol. 13, no. 3, pp. 120–132, 2022.
- [5] T. Elfitasari and O. P. Mulyana, 'Hubungan antara persepsi beban kerja dengan work engagement pada karyawan', *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, vol. 9, no. 1, pp. 22–30, 2020.
- [6] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, 2019.
- [7] I. G. D. Widarnandana, *Pengembangan skala work engagement berdasarkan teori Schaufeli dan Bakker [Skripsi]*. Universitas Udayana, 2019.
- [8] R. Hidayati and O. P. Mulyana, 'Pengembangan skala persepsi beban kerja berdasarkan aspek time load, mental effort load, dan psychological stress load', *Jurnal Psikologi Penelitian*, vol. 8, no. 2, pp. 77–91, 2021.
- [9] M. Karhani, M. A. Adriansyah, and L. Sofia, 'Tinjauan beban kerja terhadap keterikatan kerja tenaga honorer di masa pandemi', *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, vol. 10, no. 1, pp. 68–77, 2022.
- [10] H. M. Taiminen and H. Karjaluto, 'The usage of digital marketing channels in SMEs', *Journal of Small Business and Enterprise Development*, vol. 22, no. 4, pp. 633–651, 2015.
- [11] D. R. Noviawati, 'Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Divisi Finance dan Divisi Human Resource PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya)', *Jurnal Ilmu Manajemen*, vol. 4, no. 3, pp. 1–12, 2016.
- [12] M. Ulfah, R. Dewi, and M. S. Hidayatullah, 'Hubungan antara persepsi beban kerja dengan work engagement pada karyawan divisi pemasaran', *Jurnal Ecopsy*, vol. 6, no. 2, pp. 61–69, 2019.