

EMPLOYEE ENGAGEMENT DITINJAU DARI PERSEPSI TERHADAP BEBAN KERJA

Katarina Edwina Saputri dan Sumbodo Prabowo
Fakultas Psikologi Unika Soegijapranata

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan *employee engagement*, sekaligus menguji secara empirik pengaruh persepsi beban kerja terhadap *employee engagement*. Hasil hipotesis dari penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara persepsi terhadap beban kerja dengan *employee engagement*. Metode penelitian yang digunakan adalah dengan cara penelitian kuantitatif dan menggunakan metode skala. Penelitian ini menggunakan teknik analisis korelasi *product moment*. Hasil analisa $F = 0,651$ ($p < 0,01$), hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap beban kerja dengan *employee engagement*. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti diterima.

Kata kunci : persepsi, beban kerja, *employee engagement*

PENDAHULUAN

Kehidupan ekonomi industri tidak bisa terlepas dari budaya persaingan. Organisasi industri dan non industri di Indonesia saling bersaing menjual produk berupa barang dan jasa kepada konsumen. Organisasi melakukan berbagai upaya, baik memperhatikan sumber daya fisik, keuangan, kemampuan memasarkan, serta sumber daya

manusia. Sumber daya manusia dibutuhkan untuk meningkatkan kompetitif suatu organisasi, serta terkait dengan bagaimana mengelola sumber daya tersebut. Menurut Fisher, *et al* (dalam Widhianingtanti, 2010, hal.3) dasar pengelolaan manusia sebenarnya juga dapat ditiru, namun strategi yang paling efektif bagi organisasi dalam menemukan cara-cara yang unik dan

menarik, mempertahankan, serta memotivasi karyawan mereka lebih sulit untuk ditiru oleh yang lainnya.

Pengelolaan sumber daya manusia bukanlah suatu hal yang mudah karena berkaitan dengan bagaimana organisasi membuat karyawan menjadi nyaman sehingga memunculkan ikatan emosi (*engage*) dengan organisasi. Penggunaan konsep *employee engagement* saat ini menjadi populer di kalangan dunia industri. Kahn (dalam Albrecht, 2010, hal.4) adalah yang pertama mengeluarkan teori tentang kaitan kerja dan *engagement*. Kahn mendiskripsikan karyawan yang *engage* akan secara fisik, pikiran dan

emosi terhubung dengan peran kerja mereka.

Istilah *employee engagement* dipaparkan oleh Macey, *et al* (dalam Nurofia, 2009, hal.2) yaitu *engagement* menunjukkan seseorang fokus pada tujuan dan energi, yang merupakan bukti dari adanya inisiatif, penyesuaian diri, usaha dan ketahanan individu terhadap organisasi. *Engagement* memiliki kandungan energi psikis dan *behavioral*. Energi psikis adalah apa yang karyawan hayati atau alami. Energi psikis karyawan digambarkan sebagai perasaan antusiasme, fokus dan *energized*. Tidak merasa lelah, tetapi justru menyenangkan, asik sampai

lupa waktu karena sangat melebur dengan pekerjaan, asik tetapi tetap menyadari posisi diri dalam kaitannya dengan rekan kerja dan apa yang organisasi inginkan. Energi *behavioral* adalah apa yang ditampilkan yang terlihat oleh orang lain. Energi *behavioral* dapat ditunjukkan dengan sikap proaktif, *persistence* (daya juang tinggi), adaptif dan *role expansion* (perluasan peran).

Pada dasarnya, definisi *employee engagement* tidak dapat diterima secara umum karena *employee engagement* diartikan melalui berbagai cara dan dengan perspektif yang berbeda-beda. Beberapa peneliti menggunakan istilah *employee engagement* dan sebagian lainnya

menggunakan istilah *work engagement*. Namun, kedua istilah ini tidak menunjukkan adanya perbedaan dalam menjelaskan *engagement* karyawan. *Employee engagement* dilihat sebagai suatu kekuatan yang dapat memberikan motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja pada tingkat yang lebih tinggi dibandingkan sebelumnya. Kekuatan tersebut berupa komitmen, baik bagi perusahaan maupun pada pekerjaannya, dan juga berupa rasa memiliki terhadap pekerjaan, perasaan bangga, usaha yang lebih dari biasanya, dan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan. (Wellins &

Colceman, dalam Wulandari, 2010, hal.5).

Penelitian mengenai *employee engagement* mulai menjadi daya tarik bagi peneliti di Indonesia. Pada penelitian yang dilakukan oleh Nurofia (2009, hal.1) menunjukkan hasil bahwa karyawan yang merasa *engage (feel engage)* akan menampilkan perilaku yang *engage*. Perilaku *engage* memberikan dampak positif bagi organisasi yaitu peningkatan *revenue* atau pendapatan perusahaan, lebih produktif, lebih *customer-focused*, lebih aman (kecelakaan kerja minimal), dan tidak ingin keluar dari organisasi, mereka juga lebih peduli dengan tujuan

perusahaan. Sementara karyawan yang *dissengage* cenderung menampilkan perilaku yang *disruptive*.

Penelitian yang dilakukan oleh Vazirani (2007, *SIES College of Management Studies*, hal. 3) menunjukkan bahwa karyawan yang tidak *engaged* cenderung berkonsentrasi pada tugas-tugas yang diberikan daripada tujuan, serta karyawan yang tidak *engaged* sering merasa diabaikan di perusahaan karena mereka tidak memiliki hubungan yang produktif dengan *manager* atau atasan dan rekan kerja. Hal ini berarti bahwa *employee engagement* yang rendah dapat menyebabkan dampak

negatif atau kerugian bagi perusahaan.

Mc Bain (2007, hal.17) menjelaskan bahwa salah satu penggerak utama *employee engagement* adalah lingkungan kerja (*working life*). Kenyamanan kondisi lingkungan kerja menjadi pemicu terciptanya *employee engagement*. Ada beberapa kondisi lingkungan kerja yang diharapkan dapat menciptakan *employee engagement*, salah satunya adalah lingkungan kerja yang memiliki keadilan distributif dan prosedural.

Ivancevich,dkk (2006, hal.161-162) Keadilan distributif merupakan keadilan yang dipersepsikan mengenai bagaimana penghargaan dan sumber

daya didistribusikan di seluruh organisasi. Konsep ini seringkali berhubungan dengan kompensasi. Ivancevich mengemukakan bahwa ada peneliti yang telah menerapkan konsep keadilan distributif ke dalam situasi ke tempat kerja secara luas termasuk politik organisasi, masa jabatan, pembimbingan, dan kepuasan dengan tingkat tunjangan. Menurut Gilliland, pandangan lain mengenai keadilan distribusi mengacu pada kewajaran terhadap aktual *outcome* seperti beban kerja, penghasilan dan lain-lain yang diterima oleh seorang pekerja (Hani, 2000, h.59)

Hal ini berhubungan dengan persepsi karyawan, apabila karyawan

mendapatkan keadilan distributif dan prosedural dari organisasi maka karyawan akan membangun ikatan emosi yang lebih dalam pada organisasi. Berkaitan dengan paparan di atas, dapat disimpulkan bahwa persepsi terhadap beban kerja karyawan merupakan salah satu bentuk keadilan distributif.

Persepsi terhadap beban kerja merupakan salah satu faktor yang akan mempengaruhi keadilan distributif. Keadilan distributif merupakan aspek dari *working life*. *Working Life* merupakan faktor dari *Employee Engagement*, maka dapat disimpulkan bahwa persepsi beban kerja

merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *Employee Engagement*.

Berdasarkan pengamatan dan analisa, peneliti dan konsultan di PT. X menemukan bahwa karyawan memiliki beban kerja yang tidak seimbang. Beban kerja yang tidak seimbang dapat mengakibatkan perasaan karyawan akan ketidaksamaan perusahaan mendistribusikan sumber daya kepada organisasi atau karyawan akan merasa diperlakukan tidak adil dalam pendistribusian tugas dan tanggung jawab kepada masing-masing karyawan. Sebagai pendukung pengamatan dan analisa

peneliti dengan konsultan di PT X, peneliti melakukan wawancara dengan karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT.X, 5 orang karyawan mengakui dan menyadari bahwa perusahaan memberikan pekerjaan atau tugas yang banyak. Mereka merasa pekerjaannya tidak bisa diselesaikan dalam waktu 8 jam/ sehari, mereka bisa menyelesaikan pekerjaan 9-10 jam sehari. Kondisi dimana perusahaan memberikan tugas dan tanggung jawab yang banyak dalam waktu tertentu dapat mengakibatkan kelelahan pada pekerja dan mengganggu kesehatan pekerja. Hal ini yang disebut dengan beban kerja. Dengan

demikian, beban kerja dapat terjadi karena persepsi. Jika semakin positif persepsi terhadap beban kerja karyawan, maka karyawan akan merasa semakin mendapat keadilan distributif sedangkan jika semakin negatif persepsi terhadap beban kerja karyawan, maka karyawan akan semakin merasa tidak mendapat keadilan distributif.

Pengamatan dan wawancara dengan karyawan juga dilakukan berkaitan dengan *employee engagement*. Observasi dan wawancara di PT . X dilakukan pada tanggal 9-15 September 2014 di kantor pusat dan kantor cabang. Peneliti mendapatkan data

jumlah karyawan tetap sebanyak 40 orang.

Peneliti menemukan fakta menarik yang berkaitan dengan *employee engagement* pada karyawan. Berdasarkan karakteristik *employee engagement* menurut Macey (dalam Nurofia, 2009, hal.6-11), karyawan di PT.x adalah karyawan yang memenuhi karakteristik *employee engagement*. 40 orang karyawan tetap di PT. X sampai saat ini masih bertahan bekerja sejak perusahaan berdiri pada tanggal 1 Januari 2010. Berdasarkan pengamatan peneliti pada tanggal 30 September di kantor pusat dan cabang menunjukkan bahwa karyawan PT. X

memiliki energi psikis dan behavioral.

Berdasarkan data dari PT.X yang peneliti dapatkan tanggal 5 Oktober 2014, data *turnover* karyawan sejak PT.X berdiri tanggal 1 Januari 2010 adalah sebesar 5,1% per tahun. Maka berdasarkan data *turnover* tersebut, dapat dinyatakan bahwa *turnover* rendah. Hal ini merupakan salah satu bukti yang dapat mendukung bahwa tingkat *employee engagement* karyawan PT. X cukup tinggi

Berdasarkan paparan di atas, dapat disimpulkan bahwa PT. X belum memperlakukan karyawannya dengan adil yang berkaitan dengan beban kerja. Hal ini

bertitik tolak dengan dengan hasil observasi dan wawancara bahwa karyawan PT.X memenuhi karakteristik karyawan yang *engaged*. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian apakah persepsi terhadap beban kerja merupakan faktor terjadinya *employee engagement*.

Peneliti bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan *Employee Engagement* pada karyawan PT.X

Hubungan *Employee Engagement* ditinjau dari Persepsi Terhadap Beban Kerja

Menurut Schaufeli dan Baker (dalam UWES,2003, h.18) aspek-aspek dari *employee engagement* adalah: Karyawan yang memiliki

employee engagement memiliki aspek semangat, dedikasi, dan keasyikan. Semangat ditunjukkan dengan level energi yang tinggi dan resiliensi mental saat bekerja, kemauan untuk menginvestasikan usaha dan tenaga pada suatu pekerjaan, kekuatan dan ketahanan meski menghadapi situasi yang sulit. Dedikasi ditunjukkan dengan mengarah pada kekuatan yang melibatkan pekerjaan seseorang dan mengalami perasaan signifikan, antusias, inspirasi, kebanggaan dan tantangan. Keasyikan (*absorption*) ditandai dengan konsentrasi penuh dan secara penuh bahagia dalam pekerjaan, waktu berjalan sangat cepat dan kadang sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan.

Menurut Mc Bain (2007,hal.17), *working life* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi terjadinya *employee*

engagement. Working Life atau kondisi lingkungan kerja yang diharapkan dapat menciptakan *employee engagement* adalah lingkungan kerja yang memiliki keadilan distributif dan prosedural. Hal ini terjadi karena karyawan yang memiliki persepsi bahwa karyawan mendapat keadilan distributif dan prosedural akan berakut adil pada organisasi dengan cara membangun ikatan emosi yang lebih dalam pada organisasi.

Ivancevich,dkk (2006, hal.161-162) mengemukakan keadilan distributif merupakan keadilan yang dipersepsikan mengenai bagaimana penghargaan dan sumber daya didistribusikan di seluruh organisasi. Menurut Gilliland, pandangan lain mengenai keadilan distribusi mengacu pada kewajaran terhadap aktual *outcome*

seperti beban kerja, penghasilan dan lain-lain yang diterima oleh seorang pekerja (Hani, 2000, h.59). Keadilan distributif terjadi karena persepsi karyawan tersebut.

Hal ini berhubungan dengan persepsi karyawan, apabila karyawan mendapatkan keadilan distributif dan prosedural dari organisasi maka karyawan akan membangun ikatan emosi yang lebih dalam pada organisasi. Salah satu persepsi yang mempengaruhi keadilan distributif adalah persepsi terhadap beban kerja. Beban kerja yang tidak seimbang dapat mengakibatkan perasaan karyawan akan ketidaksamaan perusahaan mendistribusikan sumber daya kepada organisasi atau karyawan akan merasa diperlakukan tidak adil dalam pendistribusian tugas dan tanggung jawab kepada masing-

masing karyawan. Kondisi dimana perusahaan memberikan tugas dan tanggung jawab yang banyak dalam waktu tertentu dapat mengakibatkan kelelahan pada pekerja dan mengganggu kesehatan pekerja. Hal ini yang disebut dengan beban kerja.

Dengan demikian, beban kerja dapat terjadi karena persepsi. Jika semakin positif persepsi terhadap beban kerja karyawan, maka karyawan akan merasa semakin mendapat keadilan distributif sedangkan jika semakin negatif persepsi terhadap beban kerja karyawan, maka karyawan akan semakin merasa tidak mendapat keadilan distributif.

Persepsi terhadap beban kerja merupakan penilaian individu mengenai sejumlah tuntutan tugas yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik dan harus diselesaikan pada waktu tertentu. Apabila individu

tersebut memiliki persepsi yang positif maka mereka akan menganggap beban kerja sebagai tantangan dalam bekerja sehingga mereka lebih sungguh-sungguh dalam bekerja dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja. Semakin rendah skor yang diperoleh menunjukkan semakin negatif persepsi beban kerja. Apabila persepsi negatif yang muncul, maka beban kerja dianggap sebagai tekanan kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja individu serta memiliki dampak negatif bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja. Robbins (2007, hal.90) menyatakan bahwa positif dan negatif beban kerja merupakan masalah persepsi.

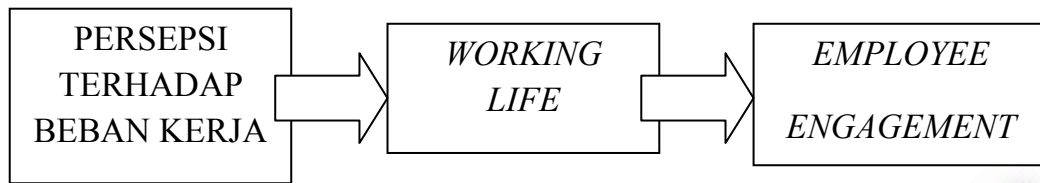
Persepsi terhadap beban kerja merupakan salah satu faktor yang akan mempengaruhi keadilan

distributif. Keadilan distributif merupakan aspek dari *working life*. *Working Life* merupakan faktor dari *Employee Engagement*.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa persepsi beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *Employee Engagement*. Hubungan antara *employee engagement* dengan persepsi terhadap beban kerja yaitu karyawan yang memiliki persepsi terhadap beban kerja positif, maka akan memiliki keadilan distributif dan prosedural yang baik, dan juga semakin baik keadilan distributif maka semakin baik *working life* maka akan semakin baik pula *employee enagement* sedangkan karyawan yang memiliki persepsi terhadap beban kerjanya negatif, begitupula sebaliknya. Maka, dapat

disimpulkan bahwa persepsi terhadap beban kerja memiliki hubungan dengan *employee engagement*.

Berdasarkan paparan di atas, peneliti menunjukkan skema sederhana mengenai hubungan antara *employee engagement* terhadap persepsi terhadap beban kerja, sebagai berikut:



Skema. Hubungan *Employee Engagement* terhadap Persepsi terhadap Beban Kerja

Hipotesis

Hipotesa yang diajukan adalah terdapat hubungan positif antara persepsi terhadap beban kerja dengan *employee engagement*. Artinya semakin positif persepsi terhadap beban kerja maka semakin tinggi *employee engagement* dan sebaliknyaA.

METODE PENELITIAN

Variabel tergantung dalam penelitian ini adalah *employee engagement*, sedangkan variabel bebas adalah persepsi terhadap beban kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan dua alat ukur skala yaitu skala *employee engagement* dengan berpedoman pada aspek-aspek semangat, dedikasi, dan keasyikan.

Skala persepsi terhadap beban kerja yang mengandung komponen, intensitas dalam bekerja, tuntutan dari pekerjaan, tuntutan dari pekerjaan, kompleksitas dalam pekerjaan, kelelahan akibat pekerjaan.

Subyek Penelitian

Adapun populasi penelitian ini adalah Karyawan PT.X tersebar di berbagai kota di Jawa Tengah, yaitu Semarang, Jepara, dan Pemalang. Kriteria sampel yang dipakai yaitu karyawan tetap PT.X yang masa kerjanya 2-5 tahun.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *purposive sampling*, teknik pengambilan sampel secara sengaja atau atas pertimbangan peneliti dan

sampel tidak bisa diambil secara acak. (Danim, 2010, hal. 98)

Metode Pengumpulan Data

Metode pengambilan data dalam penelitian ini adalah menggunakan metode skala yang dibuat sendiri oleh penulis yaitu skala *employee engagement*, skala persepsi terhadap beban kerja. Skala disajikan dalam bentuk item *favorable* dan *unfavorable* dengan alternatif jawaban Sangat Sesuai, Sesuai, Tidak Sesuai, dan Sangat Tidak Sesuai.

Validitas

Teknik yang digunakan untuk menentukan validitas alat ukur dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan dua teknik yang berbeda, yaitu teknik korelasi *product moment* dari Karl Pearson yang telah dikoreksi lagi dengan menggunakan teknik korelasi *part whole* untuk skala *employee engagement*. Koefisien validitas bergerak antara koefisien korelasi antara 0,398 sampai 0,683. Skala persepsi terhadap beban

kerja memiliki koefisien korelasi antara 0,315 sampai 0,762

Reliabilitas

Teknik yang digunakan untuk menentukan reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik koefisien. Hasil uji reliabilitas skala *employee engagement* menunjukkan *alpha* sebesar 0,811. Skala persepsi terhadap beban kerja memiliki *alpha* sebesar 0,874.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan untuk mencari hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan *employee engagement*. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah korelasi *product moment*.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan teknik *Kolmogorov Smirnov Z* (K-SZ) menunjukkan bahwa data variabel

employee engagement dan persepsi terhadap beban kerja berdistribusi normal. Hasil uji linearitas tiga variable tersebut menunjukkan adanya hubungan linear.

Berdasarkan hasil analisa data yang dilakukan menyatakan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara *employee engagement* dan persepsi terhadap beban kerja. Hal ini ditunjukkan dengan $F = 0,651$ dengan p sebesar $0,000$ ($p < 0,01$).

PEMBAHASAN

Berdasarkan uji hipotesis menggunakan analisis korelasi *product moment Karl pearson* diperoleh $F = 0,651$ dengan p sebesar $0,000$ ($p < 0,01$). Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara *employee engagement* dengan persepsi terhadap beban kerja. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi skor persepsi terhadap beban kerja seorang karyawan maka semakin tinggi skor *employee*

engagement seorang karyawan, begitu pula sebaliknya. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis diterima.

Sumbangan efektif persepsi terhadap beban kerja adalah $R = 0,423$ artinya sebesar 42,3%. Hal ini berarti sebagian besar dari persepsi beban kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap *employee engagement* karyawan, sisanya sebesar 57,5% untuk faktor-faktor lain yang mempengaruhi *employee engagement* pada karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan empiris penelitian ini diketahui bahwa variabel *employee engagement* menunjukkan hasil Mean Empirik (M_e) sebesar 26,50. Jika dibandingkan dengan Mean Hipotetik (M_h) sebesar 17 dan standard deviasi hipotetik (SD_h) 4, maka dapat dilihat bahwa pada saat penelitian subjek memiliki tingkat *employee engagement* sangat tinggi. Hal ini dibuktikan dengan data

turnover karyawan sejak PT.X berdiri tanggal 1 Januari 2010 adalah sebesar 5,1% per tahun. Maka berdasarkan data *turnover* tersebut, dapat dinyatakan bahwa *turnover* rendah. Karyawan di PT.X juga menunjukkan karakteristik karyawan *engaged* yang dilihat berdasarkan karakteristik *employee engagement* (Macey, dalam Nurofia, 2009).

Hal ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa *working life* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi terjadinya *employee engagement* (Mc Bain, 2007, hal.17). *Working Life* atau kondisi lingkungan kerja yang diharapkan dapat menciptakan *employee engagement* adalah lingkungan kerja yang memiliki keadilan distributif dan prosedural. Hal ini terjadi karena karyawan yang memiliki persepsi bahwa karyawan mendapat keadilan distributif dan prosedural akan berlaku adil pada organisasi dengan cara

membangun ikatan emosi yang lebih dalam pada organisasi

Ivancevich,dkk (2006, hal.161-162) mengemukakan keadilan distributif merupakan keadilan yang dipersepsikan mengenai bagaimana penghargaan dan sumber daya didistribusikan di seluruh organisasi. Menurut Gilliland, pandangan lain mengenai keadilan distribusi mengacu pada kewajaran terhadap aktual *outcome* seperti beban kerja, penghasilan dan lain-lain yang diterima oleh seorang pekerja (Hani,2000,h.59). Keadilan distributif terjadi karena persepsi karyawan tersebut.

Dengan demikian, beban kerja dapat terjadi karena persepsi. Jika semakin positif persepsi terhadap beban kerja karyawan, maka karyawan akan merasa semakin mendapat keadilan distributif sedangkan jika semakin negatif

persepsi terhadap beban kerja karyawan, maka karyawan akan semakin merasa tidak mendapat keadilan distributif.

Dari hasil perhitungan nilai mean empirik (M_e) diketahui bahwa persepsi terhadap beban kerja pada penelitian ini memiliki nilai mean empirik (M_e) sebesar 53,43. Jika dibandingkan mean hipotetik (M_h) sebesar 45 dengan standard deviasi (SD_h) 9, maka dapat dilihat bahwa pada saat penelitian subjek memiliki tingkat persepsi terhadap beban kerja yang tergolong tinggi. Persepsi terhadap beban kerja merupakan penilaian individu mengenai sejumlah tuntutan tugas yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik dan harus diselesaikan pada waktu tertentu. Apabila individu tersebut memiliki persepsi yang positif maka mereka akan menganggap beban kerja sebagai tantangan dalam bekerja sehingga mereka lebih sungguh-sungguh

dalam bekerja dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja. Semakin rendah skor yang diperoleh menunjukkan semakin negatif persepsi beban kerja. Apabila persepsi negatif yang muncul, maka beban kerja dianggap sebagai tekanan kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja individu serta memiliki dampak negatif bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja. Robbins (2007, hal. 90) menyatakan bahwa positif dan negatif beban kerja merupakan masalah persepsi. Dalam penelitian ini, skor persepsi karyawan terhadap beban kerja adalah tinggi yang berarti persepsi terhadap beban kerja karyawan positif.

Persepsi terhadap beban kerja merupakan salah satu faktor yang akan mempengaruhi keadilan distributif. Keadilan distributif merupakan aspek dari *working life*. *Working Life* merupakan

faktor dari *Employee Engagement*.

Hal ini juga dapat membuktikan bahwa persepsi terhadap beban kerja dapat mempengaruhi *employee engagement*, yaitu semakin positif persepsi terhadap beban kerja karyawan maka semakin tinggi *employee engagement* karyawan, semakin negatif persepsi terhadap beban kerja karyawan maka semakin rendah *employee engagement* karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap beban kerja terhadap *employee engagement*. Hal ini berarti bahwa semakin positif persepsi terhadap beban kerja, maka semakin tinggi *employee engagement* karyawan, begitu pula sebaliknya.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan maka

saran Bagi perusahaan adalah dapat memberikan intervensi terhadap management perusahaan dalam mempertahankan persepsi terhadap beban kerja karyawan yang positif dan *employee engagement* karyawan.

Bagi peneliti selanjutnya, peneliti harus lebih berhati-hati dalam menemukan masalah yang sebenarnya yang sesuai dengan kondisi lapangan, penelitian akan semakin baik jika subyek penelitian adalah karyawan yang berada di Top Manager, penyusunan item pada alat ukur diperbanyak atau menggunakan alat ukur UWES (*Utrecht Work Engagement Scale*, tidak menggunakan *try out* terpakai dan menggunakan subjek lebih banyak, peneliti selanjutnya bisa melakukan penelitian kaitan *employee engagement* dengan *organizational justice* (interaksional, distributif, dan prosedural)

DAFTAR PUSTAKA

Albrecht, S.L. 2010. *Handbook of Employee Engagement*. Massachusetts: Edward Elgar

- Danim. 2010. Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Liberty
- Hani. 2000. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta:BPFE
- Ivancevich,John.Robert,K.Michael,T. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi Edisi Ketujuh*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Widhianingtanti,L.T. 2010. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Employee Engagement. *Laporan Penelitian*. Semarang :Unika Soegijapranata
- McBain, R. (2007). *The practice of engagement: research into current employee engagement practice*. Strategic HR Review, Vol. 6, No. 6
- Nurofia. 2009. *Mengenal Employee Engagement*. Psikomedia-**Jurnal** Psikologi Maranatha, 6(1). ISSN 1441-9285
- Robbins. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi 12*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Schaufeli. 2003. *Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary Manual Version 1*.Utrecht University
- Vazirani.2007. *Employee Engagement Working Paper Series*. SIES College of Management Studies
- Wulandari. 2010. *Analisis Pengaruh Total Returns terhadap Tingkat Engagement Dosen Institut Teknologi Bandung*.**Thesis**. Bandung :Institute Teknologi Bandung (ITB)