E-ISSN: 3031-8629
P-ISSN: 3032-3258
Halaman 1141-1157
Volume 3 Nomor 4 Tahun 2026

Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Employee Engagement* pada Karyawan PT Media Sarana Data Yogyakarta

Novia Dewi Rahmadani[1], Musoli[2]
[12]Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Ilmu Sosial, dan Humaniora, Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta
e-mail: noviadewi2302@gmail.com; musoli@unisayogya.ac.id

Abstrak

Employee engagement merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berkaitan dengan energi, dedikasi, dan keterlibatan karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Dalam lingkungan industri digital yang dinamis, keterikatan karyawan dapat dipengaruhi oleh tuntutan pekerjaan dan kondisi lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *employee engagement* pada karyawan PT Media Sarana Data Yogyakarta, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal. Populasi penelitian terdiri atas 190 karyawan kontrak, sedangkan sampel berjumlah 66 responden yang ditentukan menggunakan purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner berbasis Microsoft Forms dengan skala Likert lima poin dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement dengan koefisien regresi sebesar 0,651, nilai t sebesar 6,042, dan signifikansi 0,000. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement dengan koefisien regresi sebesar 0,359, nilai t sebesar 6,164, dan signifikansi 0,000. Secara simultan, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* dengan nilai F sebesar 58,201 dan signifikansi 0,000. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,638 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu

menjelaskan 63,8% variasi *employee engagement*. Temuan penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dalam konteks penelitian tidak selalu dipersepsikan sebagai tekanan, tetapi dapat menjadi tantangan kerja yang mendorong keterlibatan ketika masih berada dalam batas kemampuan karyawan dan didukung lingkungan kerja yang kondusif.

Kata kunci: beban kerja; lingkungan kerja; *employee engagement*; *Job Demands-Resources*; manajemen sumber daya manusia

Abstract

Employee engagement is an important aspect of human resource management because it is associated with employees' energy, dedication, and involvement in performing their work. In a dynamic digital industry, employee engagement may be influenced by job demands and working conditions. This study aimed to analyze the effects of workload and work environment on employee engagement among employees of PT Media Sarana Data Yogyakarta, both partially and simultaneously. This study employed a quantitative approach with a causal research design. The study population consisted of 190 contract employees, while the sample comprised 66 respondents selected using purposive sampling. Data were collected through a questionnaire administered via Microsoft Forms using a five-point Likert scale and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS. The results showed that workload had a positive and significant effect on employee engagement, with a regression coefficient of 0.651, a t-value of 6.042, and a significance value of 0.000. The work environment also had a positive and significant effect on employee engagement, with a regression coefficient of 0.359, a t-value of 6.164, and a significance value of 0.000. Simultaneously, workload and work environment had a significant effect on employee engagement, as indicated by an F-value of 58.201 and a significance value of 0.000. The Adjusted R Square value of 0.638 indicates that workload

and work environment jointly explained 63.8% of the variance in employee engagement. These findings suggest that, in the context of this study, workload is not necessarily perceived as a source of pressure but may function as a job challenge that encourages employee engagement when it remains within employees' capacity and is supported by a conducive work environment.

Keywords: workload; work environment; employee engagement; Job Demands-Resources; human resource management

LATAR BELAKANG

Persaingan industri berbasis digital menuntut organisasi tidak hanya memiliki sumber daya manusia yang kompeten, tetapi juga mampu mempertahankan *employee engagement*. Karyawan dengan keterikatan kerja yang baik cenderung menunjukkan energi, dedikasi, dan keterlibatan yang lebih kuat dalam menjalankan pekerjaannya. *Employee engagement* secara konseptual menggambarkan kondisi psikologis positif yang ditandai oleh vigor, dedication, dan absorption (Schaufeli et al., 2002). Keterikatan tersebut penting karena dapat mendukung produktivitas individu maupun organisasi serta mendorong karyawan memberikan kontribusi yang lebih optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Kahn (1990) menjelaskan engagement sebagai kondisi ketika individu mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif, dan emosional dalam menjalankan peran kerja. Dengan demikian, *employee engagement* tidak hanya berkaitan dengan kehadiran karyawan di tempat kerja, tetapi juga menunjukkan sejauh mana karyawan mencurahkan energi, perhatian, dan keterlibatan psikologisnya terhadap pekerjaan. Dalam organisasi yang bergerak pada sektor teknologi informasi, kondisi tersebut menjadi semakin penting karena karakteristik pekerjaannya menuntut kemampuan adaptasi, ketelitian, pencapaian target, dan respons terhadap perubahan teknologi.

Salah satu faktor yang dapat berkaitan dengan *employee engagement* adalah beban kerja. Dalam perspektif Job *Demands-Resources* (JD-R) Model, beban kerja

merupakan bagian dari *job demands*, yaitu tuntutan pekerjaan yang membutuhkan usaha fisik maupun psikologis secara berkelanjutan (Bakker & Demerouti, 2007). Apabila tuntutan tersebut terlalu tinggi dan tidak diimbangi sumber daya yang memadai, karyawan berpotensi mengalami kelelahan dan tekanan psikologis yang pada akhirnya dapat menurunkan keterlibatan kerja. Penelitian Hakro et al. (2022), Kinewa dan Lubis (2025), Situmeang (2025), serta Supriatna et al. (2025) menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan cenderung memberikan pengaruh negatif terhadap *employee engagement*.

Namun, hubungan antara beban kerja dan *employee engagement* tidak selalu menunjukkan arah negatif. Lestari et al. (2024) serta Valentina dan Ginting (2025) menemukan bahwa beban kerja dapat berpengaruh positif terhadap *employee engagement*. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan adanya research gap mengenai bagaimana tuntutan pekerjaan dipersepsikan oleh karyawan. Beban kerja dapat menjadi tekanan apabila melampaui kapasitas individu, tetapi dapat pula dipersepsikan sebagai tantangan apabila masih dapat dikelola dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menunjukkan kemampuan serta mencapai target kerja.

Selain beban kerja, lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam membentuk pengalaman kerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun nonfisik yang berada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi kenyamanan serta pelaksanaan pekerjaan (Sedarmayanti, 2017). Aspek fisik dapat berupa penerangan, keamanan, suhu, sirkulasi udara, dan tata ruang, sedangkan aspek nonfisik mencakup hubungan antarkaryawan, komunikasi, dukungan atasan, dan suasana kerja.

Dalam JD-R Model, lingkungan kerja yang mendukung dapat dipandang sebagai *job resources* yang membantu karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan. Dukungan sosial, hubungan interpersonal yang baik, fasilitas yang memadai, serta suasana kerja yang kondusif dapat membantu karyawan mempertahankan motivasi dan keterlibatan kerja. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *employee engagement* (Firnanda & Wijayanti, 2021; Junengsih et al., 2022; Dunan & Arisma, 2023; Erfeni et al., 2023; Zebua et al., 2025).

PT Media Sarana Data Yogyakarta merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang teknologi informasi dan komunikasi dengan karakteristik pekerjaan yang dinamis. Aktivitas perusahaan berkaitan dengan layanan internet, *cloud computing*, pengembangan perangkat lunak, integrasi sistem, *Internet of Things, artificial intelligence*, dan berbagai solusi teknologi lainnya. Kondisi tersebut menuntut karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai target, beradaptasi terhadap perkembangan teknologi, serta berkoordinasi dengan berbagai pihak.

Berdasarkan fenomena yang ditemukan dalam penelitian, karyawan terkadang menghadapi pekerjaan yang mengharuskan lembur untuk menyelesaikan tugas. Selain itu, ruang kerja digunakan secara bersama oleh beberapa divisi sehingga pada kondisi tertentu terdapat potensi gangguan kebisingan dan distraksi. Kondisi tersebut menjadi relevan untuk mengkaji hubungan antara beban kerja, lingkungan kerja, dan *employee engagement*.

Research gap juga terlihat pada ketidakkonsistenan hasil penelitian mengenai pengaruh beban kerja terhadap *employee engagement*. Sebagian penelitian menemukan pengaruh negatif, sedangkan penelitian lainnya menemukan pengaruh positif. Selain itu, penelitian yang secara khusus menguji kedua variabel tersebut pada perusahaan berbasis teknologi informasi di tingkat lokal masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap employee engagement pada karyawan PT Media Sarana Data Yogyakarta.

Berdasarkan uraian tersebut, tujuan penelitian ini adalah: (1) menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *employee engagement*; (2) menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap *employee engagement*; dan (3) menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap *employee engagement* pada karyawan PT Media Sarana Data Yogyakarta.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *employee engagement.* Penelitian dilaksanakan pada karyawan PT Media Sarana Data Yogyakarta.

Populasi penelitian berjumlah 190 karyawan kontrak berdasarkan database perusahaan tahun 2026. Sampel ditentukan menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria: (1) karyawan aktif PT Media Sarana Data Yogyakarta; dan (2) berstatus sebagai karyawan kontrak. Berdasarkan perhitungan ukuran sampel dengan tingkat kesalahan 10%, diperoleh 66 responden. Seluruh responden yang dianalisis merupakan karyawan kontrak.

Data penelitian merupakan data primer yang dikumpulkan menggunakan kuesioner digital melalui Microsoft Forms. Instrumen menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari 1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju. Variabel beban kerja diukur menggunakan tujuh item yang mencakup kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, standar pekerjaan, target, beban waktu, usaha mental, dan beban psikologis. Variabel lingkungan kerja diukur menggunakan 15 item yang mencakup penerangan, keamanan, suasana kerja, sirkulasi udara, dan hubungan sesama rekan kerja. Employee engagement diukur menggunakan sembilan item yang merepresentasikan vigor, dedication, dan absorption.

Pengujian instrumen dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menggunakan *corrected item-total correlation* dengan kriteria r-hitung > r-tabel dan signifikansi < 0,05. Dengan jumlah responden 66 orang, r-tabel yang digunakan adalah 0,242. Seluruh 7 item beban kerja, 15 item lingkungan kerja, dan 9 item employee engagement dinyatakan valid.

Reliabilitas instrumen diuji menggunakan Cronbach's Alpha. Hasil pengujian menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,802 untuk beban kerja, 0,878 untuk lingkungan kerja, dan 0,905 untuk *employee engagement*. Seluruh nilai berada di atas batas 0,70 sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

Analisis data dilakukan menggunakan statistik deskriptif dan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi 0,200 sehingga residual berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance 0,870 dan VIF 1,149 pada kedua variabel independen, sehingga tidak ditemukan gejala multikolinearitas. Pengujian heteroskedastisitas melalui scatterplot menunjukkan penyebaran residual secara acak sehingga tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas.

Selanjutnya dilakukan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh parsial melalui uji t, pengaruh simultan melalui uji F, serta kemampuan model dalam menjelaskan variasi *employee engagement* melalui koefisien determinasi (Adjusted R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian melibatkan 66 responden yang seluruhnya merupakan karyawan kontrak. Berdasarkan jenis kelamin, 49 responden (74,2%) adalah laki-laki dan 17 responden (25,8%) adalah perempuan. Berdasarkan usia, kelompok terbesar berada pada rentang 31–35 tahun sebanyak 22 orang (33,3%), diikuti kelompok usia 26–30 tahun sebanyak 20 orang (30,3%). Berdasarkan masa kerja, mayoritas responden telah bekerja selama 1–3 tahun, yaitu 45 orang (68,2%). Dari sisi pendidikan, 41 responden (62,1%) memiliki pendidikan terakhir S1. Sementara itu, 63 responden (95,5%) berada pada level jabatan Staff.

Komposisi responden tersebut menunjukkan bahwa hasil penelitian terutama merepresentasikan pengalaman karyawan pada level operasional. Mayoritas responden telah memiliki pengalaman kerja 1–3 tahun sehingga relatif telah mengenal pola kerja, tuntutan pekerjaan, dan kondisi lingkungan organisasi. Responden juga berasal dari berbagai divisi, dengan jumlah terbesar dari *Home Solution* sebanyak 15 orang (22,7%) dan *Network Infrastructure Development* sebanyak 14 orang (21,2%).

Deskripsi Variabel Penelitian

Persepsi responden terhadap beban kerja secara umum berada pada kategori tinggi. *Mean* tujuh item beban kerja berada pada rentang 3,79–4,18. Nilai tertinggi terdapat pada item X1.06 sebesar 4,18, sedangkan nilai terendah terdapat pada X1.05 sebesar 3,79. Seluruh item berada dalam kategori tinggi.

Lingkungan kerja menunjukkan penilaian yang relatif positif. *Mean* item berada pada rentang 2,97–4,29. Beberapa aspek memperoleh kategori sangat tinggi, sedangkan dua item, yaitu X2.11 dan X2.12, berada pada kategori sedang. Item X2.15 memiliki mean tertinggi sebesar 4,29, sedangkan X2.12 memiliki mean terendah sebesar 2,97. Temuan ini menunjukkan bahwa persepsi terhadap lingkungan kerja secara umum positif, meskipun masih terdapat aspek tertentu yang perlu diperbaiki.

Employee engagement secara umum berada pada kategori tinggi. Delapan dari sembilan item berada pada kategori tinggi, sedangkan satu item berada pada kategori sedang. Nilai mean tertinggi terdapat pada Y.04 sebesar 4,14, sedangkan nilai terendah terdapat pada Y.09 sebesar 3,36.

Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil regresi linear berganda menghasilkan persamaan:

$$Y = -4{,}647 + 0{,}651X_1 + 0{,}359X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja memiliki koefisien positif terhadap *employee engagement.* Beban kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,651, sedangkan lingkungan kerja sebesar 0,359.

Tabel 1. Regresi Linear

Variabel	Koefisien B	Beta	t	Sig.	Keterangan
Beban Kerja	0,651	0,484	6,042	0,000	Positif dan signifikan
Lingkungan Kerja	0,359	0,493	6,164	0,000	Positif dan signifikan

Secara parsial, beban kerja memiliki nilai t sebesar 6,042 dengan signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi < 0,05, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap employee engagement. Arah koefisien yang positif menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja dalam konteks penelitian diikuti oleh peningkatan *employee engagement*. Lingkungan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan nilai t sebesar 6,164 dan signifikansi 0,000.

Pengujian simultan menghasilkan nilai F sebesar 58,201 dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian, beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*.

Nilai R sebesar 0,806, R Square sebesar 0,649, dan Adjusted R Square sebesar 0,638. Artinya, beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 63,8% variasi *employee engagement*, sedangkan 36,2% lainnya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Pengaruh Beban Kerja terhadap *Employee Engagement*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Temuan ini menarik karena hipotesis awal penelitian mengasumsikan arah pengaruh negatif. Dengan demikian, hipotesis yang memprediksi pengaruh negatif tidak didukung oleh data empiris.

Secara statistik, koefisien regresi sebesar 0,651 dan nilai t sebesar 6,042 dengan signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan responden, semakin tinggi pula *employee engagement*. Temuan tersebut menunjukkan bahwa beban kerja dalam konteks penelitian ini belum tentu dipersepsikan sebagai tekanan yang merugikan.

Hasil tersebut dapat dijelaskan melalui *Job Demands-Resources Model*. Bakker dan Demerouti (2007) menjelaskan bahwa *job demands* tidak selalu menghasilkan konsekuensi negatif. Dampaknya dipengaruhi oleh tingkat tuntutan, kemampuan individu, serta ketersediaan *job resources*. Tuntutan pekerjaan yang masih dapat dikelola dapat dipersepsikan sebagai *challenge demands*, yaitu tuntutan yang mendorong individu untuk berkembang, menunjukkan kemampuan, dan mencapai tujuan.

Kondisi tersebut relevan dengan karakteristik PT Media Sarana Data Yogyakarta sebagai perusahaan teknologi informasi. Pekerjaan pada sektor digital menuntut karyawan menyelesaikan target, beradaptasi dengan perkembangan teknologi, menjaga ketelitian, dan merespons kebutuhan pekerjaan secara cepat. Dalam situasi tertentu, tuntutan tersebut dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menunjukkan kompetensi dan memperoleh kepercayaan.

Karakteristik responden juga dapat membantu menjelaskan temuan tersebut. Sebanyak 45 responden (68,2%) memiliki masa kerja 1–3 tahun dan 63 responden (95,5%) berada pada posisi Staff. Karyawan pada tahap tersebut telah memiliki pengalaman untuk memahami pola kerja organisasi, tetapi masih terlibat langsung dalam pelaksanaan tugas operasional. Dengan demikian, tuntutan pekerjaan dapat menjadi bagian dari tanggung jawab yang telah dipahami dan dikelola.

Temuan ini sejalan dengan Lestari et al. (2024) dan Valentina dan Ginting (2025), yang menunjukkan bahwa beban kerja dapat berpengaruh positif terhadap *employee engagement* ketika tuntutan pekerjaan dipersepsikan sebagai tantangan. Sebaliknya, hasil penelitian ini berbeda dengan Hakro et al. (2022), Kinewa dan Lubis (2025), Situmeang (2025), serta Supriatna et al. (2025), yang menemukan pengaruh negatif.

Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa hubungan beban kerja dan *employee engagement* bersifat kontekstual. Beban kerja yang tinggi tidak secara otomatis menyebabkan rendahnya engagement. Apabila tuntutan tersebut masih realistis, dapat dikendalikan, dan didukung sumber daya organisasi, beban kerja dapat mendorong energi, dedikasi, dan keterlibatan karyawan. Sebaliknya, apabila tuntutan melampaui kapasitas individu dan berlangsung tanpa dukungan yang memadai, dampaknya dapat berubah menjadi kelelahan dan disengagement.

Dengan demikian, temuan penelitian ini tidak dapat diinterpretasikan bahwa peningkatan beban kerja selalu baik bagi *employee engagement.* Interpretasi yang lebih tepat adalah bahwa pada konteks responden penelitian ini, tingkat beban kerja yang dirasakan masih dapat dikelola dan cenderung dipersepsikan sebagai bagian dari tantangan pekerjaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Employee Engagement

Lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Koefisien regresi sebesar 0,359 dengan nilai t sebesar 6,164 dan signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi employee engagement.

Lingkungan kerja dalam penelitian ini meliputi penerangan, keamanan, suasana kerja, sirkulasi udara, dan hubungan antarrekan kerja. Hasil deskriptif menunjukkan bahwa sebagian besar aspek lingkungan kerja memperoleh penilaian tinggi hingga sangat tinggi. Namun, terdapat dua aspek yang memperoleh penilaian sedang, yaitu X2.11 dan X2.12.

Temuan ini mendukung JD-R Model yang menempatkan lingkungan kerja yang mendukung sebagai *job resources*. *Job resources* berfungsi membantu karyawan menghadapi job demands sekaligus mendorong proses motivasional. Ketika karyawan memperoleh dukungan, kenyamanan, keamanan, dan hubungan kerja yang positif, mereka memiliki sumber daya psikologis yang lebih baik untuk mempertahankan energi dan keterlibatan dalam pekerjaan.

Kondisi lingkungan kerja di PT Media Sarana Data Yogyakarta menunjukkan bahwa meskipun ruang kerja digunakan bersama oleh beberapa divisi dan pada kondisi tertentu dapat menimbulkan gangguan konsentrasi, persepsi terhadap lingkungan kerja secara umum tetap positif. Hubungan antarkaryawan, komunikasi, dan kebiasaan saling membantu dapat menjadi sumber daya sosial yang mendukung penyelesaian pekerjaan.

Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Firnanda dan Wijayanti (2021), Junengsih et al. (2022), Dunan dan Arisma (2023), Erfeni et al. (2023), serta Zebua et al. (2025). Studi-studi tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, hubungan interpersonal yang harmonis, komunikasi yang efektif, serta dukungan organisasi dapat meningkatkan keterlibatan karyawan.

Jika dikaitkan dengan tiga dimensi *employee engagement*, lingkungan kerja yang mendukung dapat membantu mempertahankan vigor melalui suasana kerja yang nyaman, memperkuat *dedication* melalui hubungan sosial dan dukungan organisasi,

serta meningkatkan *absorption* melalui kondisi kerja yang memungkinkan karyawan mempertahankan konsentrasi.

Nilai beta terstandar lingkungan kerja sebesar 0,493 juga sedikit lebih tinggi dibandingkan beta beban kerja sebesar 0,484. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam model penelitian ini, lingkungan kerja memiliki kontribusi relatif yang sedikit lebih besar terhadap *employee engagement* dibandingkan beban kerja, meskipun keduanya sama-sama berpengaruh signifikan.

Dengan demikian, organisasi tidak cukup hanya mengelola jumlah dan target pekerjaan. Perusahaan juga perlu memastikan bahwa tuntutan pekerjaan tersebut didukung oleh lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan bekerja secara nyaman, aman, dan kolaboratif.

Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara Simultan terhadap *Employee Engagement*

Hasil uji F menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*. Nilai F sebesar 58,201 dengan signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa model penelitian layak digunakan untuk menjelaskan hubungan kedua variabel independen terhadap employee engagement.

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,638 menunjukkan bahwa 63,8% variasi employee engagement dapat dijelaskan oleh beban kerja dan lingkungan kerja. Nilai tersebut menunjukkan kemampuan penjelasan model yang cukup kuat, tetapi juga menunjukkan adanya 36,2% variasi *employee engagement* yang berasal dari faktor lain di luar model.

Temuan ini memperlihatkan bahwa *employee engagement* merupakan konstruk multidimensional yang tidak hanya dipengaruhi oleh tuntutan pekerjaan dan kondisi lingkungan. Faktor seperti kepemimpinan, *perceived organizational support*, kompensasi, kepuasan kerja, budaya organisasi, *work-life balance*, pengembangan karier, serta karakteristik individu masih berpotensi memberikan kontribusi terhadap *employee engagement*.

Dari perspektif manajemen, hasil penelitian mengindikasikan pentingnya menjaga keseimbangan antara tuntutan dan sumber daya kerja. Beban kerja perlu dikelola agar tetap menantang tetapi tidak melebihi kemampuan karyawan, sementara lingkungan kerja perlu dikembangkan sebagai sumber daya yang membantu karyawan menyelesaikan tuntutan pekerjaan.

Temuan ini sekaligus memberikan kontribusi empiris terhadap penerapan JD-R Model dalam konteks perusahaan berbasis teknologi informasi di Indonesia. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa *job demands* tidak selalu menghasilkan dampak negatif ketika karyawan memiliki kapasitas dan sumber daya yang memadai untuk menghadapi tuntutan tersebut.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada karyawan PT Media Sarana Data Yogyakarta. Temuan ini berbeda dari hipotesis awal yang memprediksi pengaruh negatif. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa beban kerja yang dirasakan responden masih berada dalam batas yang dapat dikelola dan cenderung dipersepsikan sebagai tantangan serta bagian dari tanggung jawab pekerjaan.

Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, didukung hubungan antarkaryawan yang baik, komunikasi yang efektif, dan suasana kerja yang kondusif dapat memperkuat energi, dedikasi, dan keterlibatan karyawan dalam menjalankan pekerjaan.

Secara simultan, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*. Kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 63,8% variasi employee engagement berdasarkan nilai *Adjusted R Square*, sedangkan 36,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

Implikasi praktis penelitian adalah perlunya perusahaan mempertahankan beban kerja pada tingkat yang proporsional dengan kemampuan karyawan serta melakukan evaluasi secara berkala agar tuntutan kerja tidak berkembang menjadi *overload*.

Perusahaan juga perlu mempertahankan lingkungan kerja yang kondusif dan memperbaiki aspek lingkungan yang masih memperoleh penilaian relatif rendah, terutama aspek yang berkaitan dengan kondisi udara, temperatur, atau kenyamanan ruang kerja berdasarkan indikator penelitian.

Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan model dengan memasukkan variabel lain seperti *perceived organizational support*, kepemimpinan, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan *work-life balance* serta melibatkan responden yang lebih beragam. Penelitian longitudinal juga dapat dilakukan untuk melihat perubahan *employee engagement* seiring perubahan tuntutan dan kondisi organisasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta, khususnya Program Studi Manajemen, atas dukungan akademik selama pelaksanaan penelitian. Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada PT Media Sarana Data Yogyakarta beserta seluruh pimpinan dan karyawan yang telah memberikan izin dan berpartisipasi dalam pengumpulan data penelitian. Terima kasih secara khusus disampaikan kepada Musoli, S.E., M.M., CHRP. selaku dosen pembimbing atas arahan dan masukan selama proses penelitian dan penyusunan artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

Agrawal, M. A., & Guleria, N. (2025). Employee engagement and organizational productivity: An empirical study of the attitudes of the employees of IT sector. *International Journal of Environmental Sciences, 11*(12), 1609–1620.

Ariyanto, E., Wijaya, M. H., Nurani, A., & Sari, M. (2025). The effect of employee engagement (vigor, dedication, and absorption) on job satisfaction at PT Pelindo 1. *International Journal of Current Science Research and Review, 8*(2), 673–679. https://doi.org/10.47191/ijcsrr/V8-i2-11

Bailey, C., Madden, A., Alfes, K., & Fletcher, L. (2017). The meaning, antecedents and outcomes of employee engagement: A narrative synthesis. *International Journal of Management Reviews, 19*, 31–53. https://doi.org/10.1111/ijmr.12077

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology, 22*(3), 309–328. https://doi.org/10.1108/02683940710733115

Chitayana, J., Riofita, H., Islam, U., Sultan, N., & Kasim, S. (2025). Peran manajemen sumber daya manusia Telkomsel dalam membangun employee engagement di era digital. *Jurnal Pendidikan Tambusai, 9*, 35946–35952.

Darmawan, S., & Alawiyah, L. M. (2024). The impact of flexible work arrangements and perceived supervisor support on employee performance: The mediating role of work engagement. *Klabat Journal of Management, 5*(2), 142–155.

Deepalakshmi, N., Tiwari, D., Baruah, R., Seth, A., & Bisht, R. (2024). Employee engagement and organizational performance: A human resource perspective. *Educational Administration: Theory and Practice, 30*(4), 5941–5948. https://doi.org/10.53555/kuey.v30i4.2323

Dunan, H., & Arisma, A. (2023). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap employee engagement karyawan PTPN VII Kedaton Bandar Lampung. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Teknologi, 7*(2), 538–546.

Erfeni, Y., Isyandi, I., & Garnasih, R. L. (2023). Pengaruh lingkungan kerja nonfisik, kompensasi, dan pelatihan karyawan terhadap employee engagement melalui kepuasan kerja pada Bank Tabungan Negara Pekanbaru. *Jurnal Sosial Humaniora Terapan, 5*(1). https://doi.org/10.7454/jsht.v5i1.1013

Firnanda, D. Y., & Wijayanti, D. T. (2021). Pengaruh perceived organizational support, self efficacy, dan lingkungan kerja terhadap employee engagement karyawan PT Pesona Arnos Beton. *Jurnal Ilmu Manajemen, 9*, 1076–1091.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hakro, T. H., Jhatial, A. A., & Chandio, J. A. (2022). Employee turnover intentions: Investigating the role of work overload, job satisfaction, employee engagement and job stress. *Journal of Social Sciences & Economics Review, 3*(2), 71–82. https://doi.org/10.36902/rjsser-vol2-iss2-2022(71-82)

Hart, S. G., & Staveland, L. E. (1988). Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of empirical and theoretical research. *Advances in Psychology, 52*, 139–183. https://doi.org/10.1016/S0166-4115(08)62386-9

Hermawan, R., & Rahadi, D. R. (2021). Analisa lingkungan kerja dan peningkatan kinerja karyawan melalui motivasi: Studi literatur. *Tirtayasa Ekonomika, 16*(1), 118–124.

Hung, W., Chang, I., & Hsiao, Y. (2025). The impact of workload and emotional demands on turnover intentions: The mediating and moderating effects of job burnout. *Frontiers in Psychology*, 1–12. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1699421

Johapraseptia, E. S. (2023). *Pengaruh pengembangan karir, kepuasan gaji, dan beban kerja terhadap turnover intention pada Generasi Z*. Universitas Semarang.

Junengsih, Bustomi, H., Nuridah, S., & Herlina, E. (2022). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap employee engagement karyawan BBC ETS. *JIIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, 5*, 2112–2120.

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal, 33*(4), 692–724. https://doi.org/10.5465/256287

Karolina, N., & Agung, M. S. (2024). Employee engagement, work life balance, dan turnover intention pada karyawan Gen Z di Jabodetabek: Peran mediasi job satisfaction. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan, 8*, 306–320.

Kinewa, A., & Lubis, K. S. (2025). Pengaruh sistem reward, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap employee engagement PT Aspacindo Kedaton Motor. *Economics & Education Journal, 7*.

Lestari, A. T., Rofiyanti, E., & Wulandari, W. (2024). Pengaruh beban kerja dan budaya organisasi terhadap employee engagement pada NAM Air di Jakarta. *Jurnal Administrasi Bisnis, 4*(1), 33–39.

Liu, Y., Fang, Y., Hu, L., Chen, N., Li, X., & Cai, Y. (2024). Inclusive leadership and employee workplace well-being: The role of vigor and supervisor developmental feedback. *BMC Psychology, 12*, 2–12. https://doi.org/10.1186/s40359-024-02029-5

Melianti, S., Marsha, G. C., & Ariani, L. (2025). Pengaruh beban kerja terhadap work life balance pada pegawai kontrak. *Jurnal Cendekia Ilmiah, 4*(5), 531–542.

Sedarmayanti. (2017). *Bedah buku perencanaan & pengembangan sumber daya manusia*. Refika Aditama.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business*. Wiley.

Situmeang, A. B. (2025). *Pengaruh beban kerja dan work life balance terhadap employee engagement PT KAI Daop 8 Surabaya*. Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur.

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies, 3*, 71–92.

Sugiyono. (2019). *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Supriatna, D., Latifah, L., Karyadi, H., Widyastuti, W., & Tahalele, O. (2025). Pengaruh work-life balance, beban kerja, dan stres kerja terhadap employee engagement. *Jurnal Lentera Bisnis, 14*(2), 2707–2717. https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1667

Valentina, & Ginting, S. (2025). Peran kepuasan kerja dalam mengurangi efek negatif beban kerja terhadap employee engagement terhadap karyawan Gen-Z di coffee shop Kota Pontianak. *Jurnal Ilmu Ekonomi, 8*(4), 874–882.

Wei, Z., Wang, J., & Gao, Q. (2026). Too drained to help? How work overload fuels psychological strain and why proactive personality functions as a buffer. *Frontiers in Psychology*, 1–10. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1705661

Zebua, A. I., Halawa, F., & Waruwu, E. (2025). Analisis lingkungan kerja terhadap employee engagement: Literature review. *Jurnal Ekonomi dan Ilmu Berkaitan, 1*(3), 1–7.