

**STRES KERJA DAN WORK ENGAGEMENT PADA
KARYAWAN DI PT X**

Aisha Ayu Andani¹, Sutarto Wijono²

aishaandani2078@gmail.com¹, sutarto.wijono@uksw.edu²

Universitas Kristen Satya Wacana

ABSTRAK

Stres kerja adalah hasil dari perasaan tidak puas terhadap keadaan di tempat kerja, yang ada gilirannya menyebabkan perilaku menarik diri dari tempat kerja menurut Hon & Chan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui stres kerja dan work engagement pada karyawan di PT X. Partisipan pada penelitian ini adalah 80 karyawan, dengan rentang usia 22-55 tahun. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampel jenuh. Pengumpulan data menggunakan skala stres kerja yang disusun oleh dan skala work engagement adaptasi dari Utrecht Work Engagement Scale (UWES) yang disusun oleh Bakker & Leiter. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat korelasi yang signifikan negatif antara stres kerja dan work engagement pada karyawan di PT X. Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah work engagement pada karyawan di PT X. Begitupun sebaliknya, semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi work engagement pada karyawan di PT X.

Kata Kunci: Work Engagement, Stres Kerja, Karyawan.

ABSTRACT

Job stress is the result of feelings of dissatisfaction with the conditions at work, which in turn causes withdrawal behavior from the workplace by Hon & Chan. This research aims to determine job stress and work engagement in employees at PT X. Participants in this study were 80 employees, with an age range of 22-25 years. The sampling technique used in this study was a saturated sample. Data collection used a work stress scale compiled by Hon & Chan and a work engagement scale adapted from the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) compiled by Bakker & Leiter. The result of this study indicate that there is a significant correlation between job stress and work engagement in employees at PT X. The result showed a significance value of $0,045 < 0,05$. It can be interpreted that the higher the job stress, the lower the work engagement in employees at PT X. Likewise, the lower the job stress, the higher the work engagement in employees ada PT X.

Keywords: Work Engagement, Job Stress, Employee.

PENDAHULUAN

Hasil temuan Steven dan Prasetio (2020) menjelaskan bahwa dari tahun ke tahun persaingan di dunia bisnis semakin ketat. Perubahan lingkungan adalah faktor utama yang menyebabkan persaingan bisnis semakin sulit diprediksi. Perusahaan yang memiliki strategi bisnis dan inovasi yang lebih baik akan bertahan dalam era kompetisi bisnis saat ini. Satu perusahaan atau bisnis saat ini yang menarik adalah destinasi pariwisata. Sementara itu, Mukaffi & Haryanto (2022) mengungkapkan bahwa di Indonesia, pariwisata merupakan industri dengan pertumbuhan terbesar. Hal ini wajar karena Indonesia memiliki sumber daya alam yang melimpah, seperti sumber daya alam (laut, pantai, gunung, dll) dan sumber daya manusia (budaya, agama, bahasa, dll). Kemudian, Marlina & Hidayati (2023) menyatakan pariwisata disebut sebagai fenomena perjalanan manusia secara individu atau kelompok dengan berbagai tujuan, sepanjang bukan mencari nafkah untuk menetap. Salah satu objek wisata di Bandungan yang terkenal dengan nama Umbul Sidomukti merupakan tempat wisata yang terletak di Jawa Tengah, Kabupaten Semarang yang dimiliki oleh swasta. Pihak

manajemen Umbul Sidomukti yang bergerak dibidang jasa layanan destinasi wisata harus mempersiapkan karyawannya agar memiliki work engagement untuk dapat memberikan jasa layanan yang terbaik bagi para pariwisataawan. Pernyataan tersebut, didukung oleh temuan Belinda dkk, 2021 yang mengatakan bahwa di dalam mengelola bisnis yang berkaitan manufacturing maupun dibidang jasa perlu memperhatikan work engagement.

Penulis melakukan wawancara pada hari Jumat tanggal 24 Mei 2024 bersama 10 karyawan di PT tersebut. Hasil wawancara penulis menunjukkan bahwa banyak fenomena karyawan terkait dengan work engagement. Hasil temuan penulis menunjukkan terdapat beberapa fenomena dari karyawan terkait dengan work engagement. Dari 10 karyawan itu ada 6 orang yang mengatakan bahwa mereka memiliki work engagement di perusahaan yang tinggi, yang membuat karyawan dapat bersemangat setiap harinya untuk memulai bekerja, merasa antusias dengan pekerjaannya, dan dapat berkonsentrasi penuh pada pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan 4 orang lainnya mengatakan bahwa ketika mereka bekerja mengikuti mood saat memulai bekerja, dan saat mendapatkan tuntutan pekerjaan yang dipandang sangat berat, maka membuat mereka kehilangan semangat kerja. Selain itu, karyawan juga belum ada yang mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan, mengeluh bahwa karyawan kurang termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan jika pemimpin mereka memberikan tugas tambahan di luar tugas yang sudah mereka selesaikan. Selain itu, penulis melakukan penyebaran angket kepada 30 orang di hari Kamis 6 Juni sampai Sabtu 8 Juni 2024 melalui google form. Hasil identifikasi menunjukkan bahwa 25% karyawan tidak memiliki semangat di tempat kerja, sedangkan 75 % karyawan memiliki upaya secara maksimal untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Kemudian 30,3% karyawan tidak memiliki rasa antusias dalam melakukan pekerjaannya dan merasa bahwa tidak merasa tertantang dalam menyelesaikan pekerjaannya, sedangkan 69,7% karyawan memiliki rasa antusias dalam melakukan pekerjaannya dan merasa tertantang untuk menyelesaikan pekerjaannya. Selanjutnya 33,3% karyawan tidak memiliki konsentrasi penuh dalam menyelesaikan pekerjaannya, sedangkan 66,3 % lainnya karyawan sangat menikmati pekerjaannya sehingga mereka memiliki konsentrasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya. Atas dasar beberapa fenomena yang didapatkan melalui wawancara dan angket tentang work engagement dapat diduga ada masalah dengan work engagement.

Oleh karena itu, penelitian tentang work engagement itu penting untuk diteliti lebih lanjut pada PT. X. Ada beberapa temuan yang menganggap bahwa work engagement itu memang salah satu faktor yang perlu diteliti lebih lanjut. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian diantaranya Iswati & Mulyana (2021) yang menjelaskan bahwa hal yang harus dimiliki oleh karyawan saat bekerja adalah work engagement. Karyawan yang memiliki work engagement dalam melakukan tugas, mereka cenderung akan mendedikasikan dan mengembangkan karya-karyanya di tempat pekerjaan mereka. Ketika karyawan terlibat dalam work engagement, mereka akan berusaha untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi. Sementara itu, Pramarta & Saragih (2021) menyatakan bahwa, ketika karyawan dapat meningkatkan work engagement maka pihak manajemen dapat memberikan pembinaan terhadap potensi karyawan. Temuan tersebut didukung oleh hasil penelitian Wijaya & Soeharto (2021) yang menyatakan bahwa ketika karyawan memiliki work engagement maka mereka diharapkan dapat meningkatkan potensi karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif dan positif.

Hasil temuan Natalia dan Wijono (2023) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki tingkat work engagement tinggi akan berdampak pada kesuksesan perusahaan, yang berkaitan dengan produktivitas, loyalitas, kehadiran, dan profitabilitas. Kemudian Smith & Markwick (dalam Sukoco dkk, 2020) menjelaskan bahwa, meskipun work engagement merupakan suatu pilihan, akan tetapi memiliki dampak positif terhadap perusahaan dalam hal membina karyawannya. Bakker & Demerouti (2016) menurut temuan mereka, work

engagement memiliki manfaat seperti kondisi fisik dan mental yang stabil, semangat untuk melakukan pekerjaan, dan karyawan merasa larut dalam pekerjaan karena mereka menikmati waktu mereka di tempat kerja. Nahrgang dkk (2011) juga memberikan penjelasan tentang bagaimana work engagement dapat mempengaruhi ketertiban atau kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan prosedur keselamatan. Sebaliknya Pech & Slade (2006) mengatakan gejala yang ditunjukkan oleh karyawan yang tidak terlibat dalam pekerjaan mereka adalah kurang energi, kurang semangat, dan sering melakukan kesalahan.

Hasil temuan Pranitasari dan Kusumawardani (2021) menunjukkan bahwa work engagement dipengaruhi oleh cara karyawan melihat pekerjaan mereka, serta karakteristik pekerjaan mereka. Sehingga penting bagi perusahaan untuk menyediakan lingkungan kerja yang positif untuk menjaga stabilitas kerja dan meningkatkan work engagement karyawan. Namun, seiring berjalannya waktu, dengan persaingan dan tekanan yang meningkat, akan semakin sulit untuk menyediakan lingkungan kerja yang positif bagi karyawan. Sementara itu Robbins & Judge (2013) menemukan hal yang berbeda dari penjelasan di atas. Mereka mengatakan bahwa work engagement karyawan dipengaruhi oleh adanya tekanan kerja yang dapat membuat mereka mengalami stres kerja. Stres itu sendiri seringkali dikaitkan dengan tuntutan lingkungan yang jauh lebih besar daripada sumber daya yang ada, meningkatkan tekanan kerja bagi karyawan.

Oleh karena itu, penelitian penting tentang stres kerja dilakukan di perusahaan tersebut. Kesimpulan ini didukung oleh penelitian Prasad dkk. (2016) yang menyatakan bahwa lingkungan pekerjaan dianggap sebagai penyebab stres kerja, kekurangan sumber daya dan peralatan, bekerja tidak sesuai jam kerja (misalnya, bekerja lembur), dan stres kerja sendiri. Berdasarkan Supriatna & Ardine (2023) stres kerja dapat dilihat pada beban kerja, tuntutan kerja yang berlebihan, dan jam kerja yang tinggi disertai oleh beberapa sanksi apabila pekerjaan tersebut belum memenuhi target atau terselesaikan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis pada karyawan di PT. X stres kerja akan memicu kurangnya performa kerja dan work engagement karyawan terhadap penyelesaian pada pekerjaan mereka. Pernyataan tersebut selaras dengan temuan Ekhsan & Septian (2021) yang menjelaskan bahwa stres kerja dapat mengganggu ketidakstabilan psikis dan fisik yang berpengaruh pada pikiran, dan kondisi fisik karyawan.

Ada beberapa temuan yang menjelaskan bahwa stres kerja berhubungan signifikan dalam organisasi. Beberapa temuan tersebut diantaranya adalah Zhang dkk. (2021) mengatakan karyawan memiliki stres kerja yang rendah semakin memiliki work engagement di dalam pekerjaannya. Hal serupa juga diungkapkan Shibuya & Tsujikawa (2022) bahwa stres yang tinggi dapat menurunkan work engagement karyawan. Selain itu hasil temuan Kusumawardani dkk (2023) menunjukkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh negatif terhadap work engagement di PT. Pos Indonesia Jakarta Utara. Penelitian yang dilakukan oleh Harmen & Sunjaya (2022) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif. Penelitian lainnya menurut Ganster & Rosen., McKee, Markham, & Scott., Flabane, Giorgi, Sguazzin, & Argentero., Padula et al., (dalam Fitriana dkk, 2021) juga menunjukkan hubungan negatif antara stres dan work engagement mengatakan stres juga berdampak negatif pada organisasi, termasuk niat meninggalkan pekerjaan, tingkat ketidakhadiran yang tinggi, dan dampak pada kesehatan mental dan fisik karyawan. Menurut Ikegami, dkk (2022) penelitian tersebut menunjukkan bahwa stres kerja yang rendah akan berhubungan negatif signifikan dengan work engagement yang tinggi.

Ada perbedaan hasil temuan sebelumnya berbeda dengan yang dilakukan oleh penulis. Perbedaan itu dapat dilihat dari teori yang digunakan. Penelitian yang dilakukan oleh Kusumawardani (2021) teori work engagement menggunakan teori dari Robbins (2012) sedangkan teori stres kerja menggunakan teori dari Robbins & Judge (2015). Dalam penelitian tersebut penulis mengambil teknik sampel non probability sampling yaitu

purposive sampling dimana hanya mengambil responden 5% dari populasi. Namun dalam penelitian ini penulis menggunakan teori work engagement dari Schaufeli & Bakker (2010) sedangkan pada stress kerja menggunakan teori Hon & Chan (2013). Dalam penelitian ini penulis mengambil populasi di PT.X dengan menggunakan teknik sampel jenuh yang mana penulis mengambil jumlah maksimal responden berjumlah 100 karyawan di PT. X. Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini yaitu terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara stres kerja dengan work engagement pada karyawan di PT. X. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara stress kerja dan work engagement pada karyawan di PT.X. Penulis bertujuan untuk mengetahui apakah work engagement memiliki hubungan positif signifikan terhadap stres kerja, atau work engagement memiliki hubungan negatif signifikan terhadap stres kerja, dan work engagement tidak memiliki hubungan signifikan terhadap stres kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dirancang sebagai penelitian kuantitatif korelasional untuk menilai hubungan antara stres kerja sebagai variabel bebas (X) dan work engagement sebagai variabel terikat (Y). Analisis deskriptif digunakan untuk memahami data secara lebih mendalam.

Stres kerja didefinisikan sebagai keadaan psikologis yang dapat mengganggu keseimbangan mental karyawan dan berpotensi menurunkan kinerja. Stres kerja diukur berdasarkan aspek Challenge related stress dan Hindrance related stress menurut Hon & Chan (2013). Sementara itu, work engagement, yaitu keterlibatan karyawan dalam pekerjaan yang dicirikan oleh semangat, pengabdian, dan penyerapan, diukur dengan mengacu pada Schaufeli & Bakker (2010) menggunakan Utrecht Work Engagement Scale (UWES).

Penelitian ini mengambil sampel jenuh dari seluruh karyawan di PT X dengan jumlah responden di bawah 100, mengikuti metode yang disarankan oleh Sugiyono (2017). Skala yang digunakan untuk mengukur stres kerja dan work engagement menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban.

Uji coba alat ukur dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas instrumen. Skala work engagement mengalami dua putaran uji diskriminasi item, menghasilkan Cronbach's Alpha 0,852 dari 14 item yang valid. Skala stres kerja diuji satu kali dengan hasil reliabilitas yang baik (Cronbach's Alpha 0,877) tanpa item yang gugur.

Analisis data dilakukan menggunakan teknik korelasi product moment Pearson dengan bantuan SPSS 25 for Windows. Uji normalitas dan linearitas dilakukan untuk memastikan hubungan linear antara stres kerja dan work engagement dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Orientasi Kancas Penelitian dan Pengumpulan Data Penelitian

Proses pengumpulan data dalam penelitian ini dilaksanakan dengan menyebarkan kuisioner melalui Google Form kepada karyawan di PT X, sehingga partisipan dapat mengisi ditempat masing-masing. Peneliti melakukan persiapan yang diperlukan sebelum memulai penelitian. Hal ini dimulai dengan menentukan variabel psikologi yang akan menjadi fokus penelitian, melakukan tinjauan literatur terkait dengan variabel dan topik penelitian, menyusun dan menyiapkan instrumen pengukuran, serta menetapkan lokasi dan waktu penelitian pada subjek terkait. Setelah semua tahap persiapan penelitian selesai, penelitian dilaksanakan dengan mendistribusikan skala dalam bentuk Google Form kepada karyawan di PT X. Pengambilan data dimulai pada tanggal 30 Juli 2024 sampai 27 Agustus 2024.

Partisipan Penelitian

Partisipan dalam penelitian ini melibatkan sebanyak 80 karyawan di PT X yang memenuhi kriteria yang ditetapkan oleh peneliti.

Tabel 1. Data Demografik Responden

| | Kategori | Jumlah | % |
|----------------------|-----------------|---------------|----------|
| Jenis Kelamin | Laki – Laki | 56 | 70,4% |
| | Perempuan | 24 | 29,6% |
| JUMLAH | | 80 | 100% |

Hasil Penelitian

1. Hasil Statistik Deskriptif

Tujuan dari pengujian statistik deskriptif adalah untuk mendapatkan gambaran tentang perhitungan data skala work engagement dan stres kerja. Hasil kategorisasi dari skala work engagement dan stres kerja diperoleh sebagai berikut.

Tabel 2. Kategorisasi Skala Work Engagement

| Kategori | Interval | Jumlah | Persentase |
|-----------------|-----------------|---------------|-------------------|
| Tinggi | 29,8 – 39,2 | 80 | 100 |
| Sedang | 20,4 – 29,8 | 0 | 0 |
| Rendah | 14 – 20,4 | 0 | 0 |
| Total | | 80 | 100 |

Dapat diketahui bahwa tingkat work engagement pada karyawan PT X dalam kategori tinggi terdapat 80 karyawan atau 100%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat work engagement pada karyawan di PT X tinggi. Hasil dari kategorisasi stres kerja dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. Kategorisasi Skala Stres Kerja

| Kategori | Interval | Jumlah | Persentase |
|-----------------|-----------------|---------------|-------------------|
| Tinggi | 25,6 – 32,9 | 11 | 13,75 |
| Sedang | 18,3 – 25,6 | 49 | 61,25 |
| Rendah | 11 – 18,3 | 20 | 25 |
| Total | | 80 | 100 |

Dapat diketahui bahwa tingkat stres kerja pada karyawan PT X dalam kategori tinggi terdapat 11 karyawan atau 13,75%, pada kategori sedang terdapat 49 karyawan atau 61,25%, pada kategori rendah terdapat 20 karyawan atau 25%. Dapat disimpulkan dari data tersebut bahwa tingkat stres kerja karyawan di PT X cenderung sedang.

2. Hasil Uji Asumsi

Uji Komogrov-Sminov dapat digunakan untuk menguji normalitas data. Jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$), maka data dianggap normal.

Tabel 4. Uji Normalitas

| | | Stres Kerja | Work Engagement |
|----------------------------------|----------------|--------------------|------------------------|
| N | | 80 | 80 |
| Normal Parameters ^{a-b} | Mean | 21,25 | 65,10 |
| | Std. Deviation | 5,633 | 5,999 |
| Most Extreme Differences | Absolute | 0,116 | 0,074 |
| | Positive | 0,116 | 0,045 |
| | Negative | -0,103 | -0,074 |
| Test Statistic | | 0,116 | 0,074 |
| Asymp Sig. (2-tailed) | | 0,010 ^c | 0,200 ^{c,d} |

Diketahui nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) pada variabel stres kerja sebesar 0,010 yang mana nilai signifikansi menunjukkan kurang dari 0,05 sehingga distribusi pada variabel stres kerja tidak normal, sedangkan pada variabel work engagement sebesar 0,200

yang mana nilai tersebut lebih dari 0,05 sehingga distribusi pada variabel work engagement dapat dikatakan normal.

Tabel 5. Uji Linearitas

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|------------------------|-----------------------|---------------------------------|----------------|----|-------------|-------|-------|
| Work Engagement | <i>Between Groups</i> | <i>(Combined)</i> | 816,205 | 20 | 40,810 | 1,188 | 0,297 |
| | | <i>Linearity</i> | 103,343 | 1 | 103,343 | 3,008 | 0,088 |
| | | <i>Deviation from Linearity</i> | 712,862 | 19 | 37,519 | 1,092 | 0,382 |
| Stres Kerja | <i>Within Groups</i> | | 2016,995 | 59 | 34,356 | | |
| | Total | | 2843,200 | 79 | | | |

Berdasarkan hasil tabel diatas, pada bagian Sign Deviation from Linearity memiliki hasil lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$), sehingga kedua variabel dalam penelitian ini memiliki hubungan linear yang signifikan.

3. Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan menguji hubungan signifikansi antara variabel independent dan dependent secara keseluruhan. Hasil pengujian hipotesis diperoleh sebagai berikut.

Tabel 5. Uji Hipotesis Spearman's rho

| | | Stres Kerja | Work Engagement |
|----------------|------------------------|-------------------------|------------------------|
| Spearman's rho | Stres Kerja | Correlation Coefficient | 1.000 |
| | | Sig. (2-tailed) | -0,340 |
| | | N | 80 |
| | Work Engagement | Correlation Coefficient | -0,340 |
| | | Sig. (2-tailed) | 1.000 |
| | | N | 80 |

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien korelasi yaitu $r = -0,340$. Hal tersebut menyatakan bahwa kedua variabel tersebut berkorelasi negatif. Sedangkan, hasil dari sig. 2 tailed sebesar 0,002 ($p < 0,05$) sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis diterima. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif signifikan antara stres kerja dan work engagement pada karyawan di PT X.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diolah dengan menggunakan uji korelasi pearson product moment dengan perangkat lunak SPSS versi 25. Hipotesis yang mengatakan bahwa ada hubungan signifikan negatif antara stres kerja dan work engagement dinyatakan diterima. Semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah work engagement, begitupun sebaliknya semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi work engagement. Hasil uji korelasi antara stres kerja dan work engagement menunjukkan bahwa koefisien korelasi (r) sebesar $-0,340$: $p < 0,05$ yang berarti penelitian ini menunjukkan hipotesis penelitian diterima.

Hasil penelitian tersebut mungkin disebabkan oleh sebagian besar karyawan menganggap bahwa stres kerja menjadi beban dalam melaksanakan pekerjaan. Sehingga membuat karyawan dapat menurunkan work engagement mereka. Hal ini didukung oleh hasil penelitian dari Ikegami, dkk (2022) penelitian tersebut menunjukkan bahwa stres kerja

yang rendah akan berhubungan negatif signifikan dengan work engagement yang tinggi. Kemungkinan kedua, karyawan menganggap bahwa stres kerja dapat menimbulkan perasaan yang tidak nyaman sehingga hal itu membuat work engagement karyawan menjadi rendah.

Pada penelitian ini, melihat dari data respon karyawan dengan tingkat pada karyawan PT X dalam kategori tinggi terdapat 11 karyawan atau 13,75%, pada kategori sedang terdapat 49 karyawan atau 61,25%, pada kategori rendah terdapat 20 karyawan atau 25%. Dapat disimpulkan dari data tersebut bahwa tingkat stres kerja karyawan di PT X cenderung sedang. Sedangkan, pada tingkat work engagement pada karyawan PT X dalam kategori tinggi terdapat 80 karyawan atau 100%. Berdasarkan hasil koefisien determinasi (r^2) adalah 0,113, menunjukkan bahwa sumbangan efektif yang diberikan antara stres kerja dan work engagement sebesar 11,3%. Hal tersebut berarti terdapat faktor lain sebesar 88,7%.

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat work engagement pada karyawan di PT X tinggi. Hubungan stres kerja dan work engagement sangat tergantung pada kelompok dan individu. Stres kerja yang rendah dan tidak terkendali biasanya berdampak negatif pada work engagement. Perusahaan perlu mengelola stres kerja pada karyawan dengan bijak dan menyediakan dukungan yang memadai untuk karyawan mengatasi stres kerja dan tetap terlibat dalam pekerjaan mereka. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ganster & Rosen., McKee, Markham, & Scott., Flabane, Giorgi, Sguazzin, & Argentero., Padula et al., (dalam Fitriana dkk, 2021) juga menunjukkan hubungan negatif antara stres dan work engagement mengatakan stres juga berdampak negatif pada organisasi, termasuk niat meninggalkan pekerjaan, tingkat ketidakhadiran yang tinggi, dan dampak pada kesehatan mental dan fisik karyawan.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan antara lain, membutuhkan waktu yang lama untuk mengisi kuesioner (google form), karena responden tidak semua paham mengenai penggunaan google form, dan peneliti turun langsung ke lapangan untuk pengambilan data. Selain itu peneliti tidak mengetahui apakah responden mengisi kuesioner (google form) sesuai dengan keadaan responden atau tidak, walaupun peneliti turun ke lapangan secara langsung.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah disajikan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara stres kerja dan work engagement pada karyawan di PT X. Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah work engagement pada karyawan di PT X. Begitupun sebaliknya, semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi work engagement pada karyawan di PT X.

Saran

Saran yang diberikan kepada karyawan di PT X untuk menjaga tingkat stres kerja mereka dengan meningkatkan work engagement dalam penerapan sosial di kehidupan nyata. Hal ini dilakukan agar tingkat work engagement tidak menurun serta meminimalisir adanya stres kerja pada karyawan. Selain itu, bagi peneliti selanjutnya jika diperlukan menambah beberapa sampel penelitian yang dapat dikaitkan dengan beberapa tempat penelitian di perusahaan lain, sehingga hasil penelitian dapat digunakan sebagai perbandingan antar perusahaan dan penelitian sebelumnya

DAFTAR PUSTAKA

- Al Akbar, M., & Vinaya, V. (2020). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan hidup pada buruh garmen perempuan di Cicurug Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 8(2), 191. <https://doi.org/10.22219/jipt.v8i2.10751>
- Apriyani, D., Purnamasari, E. D., & Wulandari, T. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan

- Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hindoli (A Cargill Company). *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 8. <https://doi.org/10.33087/eksis.v14i1.337>
- Ardine, A. S., & Supriatna, U. Y. (2023). Stres Kerja Karyawan Bank X Kantor Cabang Utama Bandung. *DELUSION: Exploring Psychology*, 1(1), 9–14. <https://journal.sbpublisher.com/index.php/delusion>
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job Resource boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274–284
- Belinda, D., Adziani, L., Suhariadi, F., & Sugiarti, R. (2021). Work Engagement pada Petugas Layanan Work Engagement on Service Officer. *PHILANTHROPY: Journal of Psychology*, 5(2), 329. <https://doi.org/10.26623/philanthropy.v5i2.4156>
- Fathorrahman, F. (2021). Manajemen Konflik dan Stres di Sekolah. *ITQAN: Jurnal Ilmu-Ilmu Kependidikan*, 12(2), 183–200. <https://doi.org/10.47766/itqan.v12i2.122>
- Hermawan, N. L. (2023). Work Life Balance dan Family Supportive Supervisor Behavior sebagai Prediktor bagi Employee Engagement pada Generasi Millennial. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(10), 7817–7825. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i10.3003>
- Hon, A. H. Y., & Chan, W. W. (2013). The Effects of Group Conflict and Work Stress on Employee Performance. *Cornell Hospitality Quarterly*, 54(2), 174–184. <https://doi.org/10.1177/1938965513476367>
- Ikegami, K., Ando, H., Eguchi, H., Tsuji, M., Tateishi, S., Mori, K., Muramatsu, K., Fujino, Y., & Ogami, A. (2023). Relationship among work–treatment balance, job stress, and work engagement in Japan: a cross-sectional study. *Industrial Health*, 61(1), 56–67. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2021-0250>
- La, M., Vania, B., & Kurniawan, R. (2024). Penanganan masalah stress kerja pada kasus kesehatan kerja dan penyakit akibat kerja. 1(1), 36–43.
- Marlina, L., & Hidayati, N. (2023). Peran Pariwisata Berbasis Industri dalam Pengembangan Bisnis di Indonesia. *Jurnal Riset Multidisiplin Dan Inovasi Teknologi*, 1(01), 31–40. <https://doi.org/10.59653/jimat.v1i01.163>
- Muchtadin, M., & Emmelya Sundary, Z. (2023). The Connection Between Work Motivation and Work Stress with Work Engagement for Bakti Timah Medika Employees. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 14(2), 161–173. <https://doi.org/10.26740/jptt.v14n2.p161-173>
- Mufarrihah, J. L., Yuniardi, M. S., & Syakarofath, N. A. (2020). Peran Perceived Organizational Support terhadap Work Engagement Karyawan. *Gajah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 6(2), 151–164. <https://doi.org/10.22146/gamajop.56396>
- Muhamad Ekhsan, & Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11–18. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.25>
- Mukaffi, Z., & Haryanto, T. (2022). Faktor-Faktor Penentu Pariwisata yang Mempengaruhi Pertumbuhan Ekonomi: Tinjauan Sistematis. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 22(3), 1598. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v22i3.2590>
- Muthi Afifah, R. S. (2021). Hubungan antara Self-Efficacy dengan Stress Kerja pada Karyawan CV. Berdikari Putra Abadi. *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, 12(2), 205–213. <https://doi.org/10.23887/jibk.v12i2.34094>
- Nahrgang, J. D., Morgeson, F. P., & Hofmann, D. A. (2011). Safety at Work: A Meta-Analytic Investigation of the Link Between Job Demands, Job Resources, Burnout, Engagement, and Safety Outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 71–94. <https://doi.org/10.1037/a0021484>
- Natalia, D., & Wijono, S. (2023). Job Demands Terhadap Work Engagement Pada Karyawan di PT X. 3(4), 969-978.
- Oktridaini, S., Suryosukmono, G., Engagement, W., & Work, M. (2024). PENGARUH JOB-SATISFACTION DAN PERSON-ORGANIZATION FIT TERHADAP MEANINGFUL WORK MELALUI WORK. 13(01), 83–94.
- Paramarta, D. S. A., & Saragih, E. H. (2021). Keterikatan Karyawan pada Perusahaan PT XYZ. *Journal of Emerging Business Management and Entrepreneurship Studies*, 1(1), 39–47.

- <https://doi.org/10.34149/jebmes.v1i1.7>
- Parasian, C. S., & Adiputra, I. G. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(4), 922. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i4.13433>
- Pech, R., & Slade, B. (2006). Employee disengagement: is there evidence of a growing problem. *Handbook of Business Strategy*, 7(1), 21-25.
- Pranitasari, D., & Kusumawardani, C. R. (2021). Pengaruh Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja. *Media Manajemen Jasa*, 9(1), 49–69. doi: <https://doi.org/10.52447/mmj.v9i1.4970>
- Rahmi, T., Fitriana, E., Harding, D., & Agustiani, H. (2021). Stress and Work Engagement: Meaningful Work as Mediator. *Proceedings of the 2nd Progress in Social Science, Humanities and Education Research Symposium (PSSHERS 2020)*, 563(Psshers 2020), 369–375. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210618.069>
- Salsabila, N. L., & Mulyana, O. P. (2022). Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(2), 235–247.
- Salsabilah, A. P., & Izzati, U. A. (2023). Hubungan antara psychological capital dengan work engagement pada karyawan produksi PT. X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(2), 657–676.
- Sandini, D., Hariyanti, I., & Maulyan, F. F. (2021). Dampak Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Ibu Bekerja Ditinjau Dari Work Family Conflict Dan Stres Kerja Selama Pandemic Covid-19. *Jurnal Sains Manajemen*, 3(2), 76–82. <https://doi.org/10.51977/jsm.v3i2.562>
- Santoso, S. (2017). *Statistik Multivarian dengan SPSS*. Jakarta: PT Ellelx Meldia Kompultindo
- Sukoco, I., dkk. (2020). Work Engagement of Millenial Generation Employees. 5(3), 263–281.
- Vandiya, V., & Etikariena, A. (2018). Stres Kerja dan Keterikatan Kerja pada Karyawan Swasta: Peran Mediasi Kesejahteraan di Tempat Kerja. *Journal Psikogenesis*, 6(1), 19–34. <https://doi.org/10.24854/jps.v6i1.648>
- Wijaya, P., & Dewayani Soeharto, T. N. E. (2021). Kontribusi Work Life Balance Terhadap Work Engagement Karyawan. *Psikostudia : Jurnal Psikologi*, 10(3), 266. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v10i3.5627>