



Pengaruh Workload terhadap Psychological Wellbeing dengan Work Engagement sebagai Variabel Mediasi di PT XYZ

Inayah

Manajemen SDM, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Paramadina, Indonesia

Email Korespondensi: Inayah1@students.paramadina.ac.id

Article received: 01 November 2025, Review process: 11 November 2025

Article Accepted: 25 Desember 2025, Article published: 07 Januari 2026

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of workload on psychological wellbeing with work engagement as a mediating variable among employees of PT XYZ. The research is motivated by the high job demands faced by employees in the hazardous waste (B3) management sector, which require sustained physical and psychological readiness in carrying out daily tasks. A quantitative research approach was employed using a survey method. Data was collected through questionnaires distributed to 300 employees selected using simple random sampling from a total population of 1,044 employees. The collected data were analyzed using Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS). The result indicates that workload has a positive and significant effect on work engagement and psychological wellbeing. In addition, work engagement has a strong positive and significant effect on psychological wellbeing. The analysis of specific indirect effects shows that work engagement partially mediates the relationship between workload and psychological wellbeing, with the indirect effect being stronger than the direct effect. These findings suggest that workload, when perceived as a challenging job demand rather than a hindrance, can enhance employees' engagement, which in turn contributes to higher levels of psychological wellbeing. The results support the Job Demands-Resources (JD-R) model, emphasizing the role of work engagement as a key psychological mechanism in transforming job demands into positive employee outcomes. Practically, the findings highlight the importance for organizations to manage workload effectively by designing challenging yet manageable tasks and fostering employee engagement to maintain and improve psychological wellbeing in demanding work environments.

Keywords: Workload, Psychological Wellbeing, Work Engagement, Job Demands-Resources.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja (workload) terhadap kesejahteraan psikologis (psychological wellbeing) dengan keterikatan kerja (work engagement) sebagai variabel mediasi pada karyawan PT XYZ. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tingginya tuntutan kerja pada sektor pengelolaan limbah B3 yang menuntut kesiapan fisik dan psikologis karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 300 responden yang dipilih menggunakan teknik simple random sampling dari total populasi sebanyak 1.044 karyawan. Analisis data dilakukan menggunakan metode Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa workload berpengaruh positif dan

signifikan terhadap work engagement dan psychological wellbeing. Selain itu, work engagement juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap psychological wellbeing dengan pengaruh yang sangat kuat. Hasil pengujian efek tidak langsung menunjukkan bahwa work engagement memediasi secara parsial hubungan antara workload dan psychological wellbeing, dengan pengaruh tidak langsung yang lebih besar dibandingkan pengaruh langsung. Temuan ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang dipersepsikan sebagai tantangan kerja dapat meningkatkan keterikatan kerja karyawan, yang selanjutnya berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan psikologis. Penelitian ini memberikan kontribusi empiris terhadap pengembangan teori Job Demands–Resources serta memberikan implikasi praktis bagi manajemen dalam mengelola beban kerja secara efektif dan meningkatkan keterikatan kerja guna menjaga kesejahteraan psikologis karyawan di lingkungan kerja dengan tuntutan tinggi.

Kata Kunci: Beban kerja, Kesejahteraan psikologis, Keterikatan Kerja, Job Demands-Resources.

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia kerja modern ditandai oleh meningkatnya tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks, baik dari sisi target, tanggung jawab, maupun tekanan waktu. Kondisi tersebut menyebabkan beban kerja (workload) yang dialami karyawan cenderung meningkat dan berpotensi memengaruhi kondisi psikologis individu di tempat kerja. Salah satu aspek psikologis yang penting dalam konteks organisasi adalah kesejahteraan psikologis (psychological wellbeing), karena berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk berfungsi secara optimal, menjaga motivasi, serta menghadapi tuntutan pekerjaan secara adaptif (Ryff, 2018).

Pada sektor pengelolaan limbah bahan berbahaya dan beracun (B3), tuntutan kerja memiliki karakteristik yang lebih spesifik dibandingkan sektor lain. Pekerjaan di sektor ini menuntut kepatuhan terhadap regulasi ketat, standar keselamatan tinggi, serta kesiapan fisik dan psikologis yang berkelanjutan. Beban kerja yang tinggi pada sektor berisiko seperti ini sering kali diasosiasikan dengan meningkatnya stres dan penurunan kesejahteraan psikologis karyawan (Kim & Park, 2023). Namun demikian, beberapa penelitian terbaru menunjukkan bahwa beban kerja tidak selalu berdampak negatif, melainkan dapat dipersepsikan sebagai tantangan kerja (challenge demand) yang mendorong motivasi dan keterlibatan kerja apabila dikelola secara tepat (Bakker & Demerouti, 2020).

Sejumlah penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara workload, work engagement, dan psychological wellbeing. Huo dan Jiang (2023) menemukan bahwa workload yang tinggi cenderung menurunkan kesejahteraan psikologis, namun dampak negatif tersebut dapat diminimalkan melalui peningkatan work engagement. Penelitian Burić dan Macuka (2021) menunjukkan bahwa work engagement berpengaruh positif terhadap kesejahteraan emosional dan berperan sebagai faktor protektif terhadap stres kerja. Selanjutnya, Knight et al. (2020) melalui meta-analisis menyimpulkan bahwa work engagement memiliki hubungan yang kuat dan konsisten dengan psychological wellbeing di berbagai sektor industri. Penelitian terbaru oleh Schaufeli (2023) menegaskan bahwa work engagement

merupakan mekanisme psikologis utama dalam model Job Demands–Resources (JD-R) yang menjembatani tuntutan kerja dan outcome psikologis positif.

Meskipun demikian, sebagian besar penelitian sebelumnya masih menempatkan workload secara dominan sebagai faktor risiko (hindrance demand) yang berdampak negatif terhadap kesejahteraan psikologis. Selain itu, kajian empiris yang secara khusus menguji peran work engagement sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara workload dan psychological wellbeing pada sektor industri berisiko tinggi, seperti pengelolaan limbah B3, masih relatif terbatas, khususnya dalam konteks organisasi di Indonesia. Keterbatasan ini menunjukkan adanya kesenjangan pengetahuan mengenai bagaimana workload dapat berfungsi sebagai challenge demand yang justru meningkatkan kesejahteraan psikologis melalui mekanisme keterikatan kerja.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini memposisikan work engagement sebagai mekanisme kunci dalam kerangka Job Demands–Resources (JD-R) untuk menjelaskan bagaimana workload memengaruhi psychological wellbeing. Pendekatan ini memberikan kebaruan (state of the art) dengan menekankan bahwa beban kerja tidak selalu bersifat merugikan, melainkan dapat memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan psikologis apabila dimediasi oleh tingkat keterikatan kerja yang tinggi.

Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh workload terhadap psychological wellbeing dengan work engagement sebagai variabel mediasi pada karyawan PT XYZ. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis pengaruh workload terhadap work engagement, (2) menganalisis pengaruh workload terhadap psychological wellbeing, (3) menganalisis pengaruh work engagement terhadap psychological wellbeing, serta (4) menguji peran mediasi work engagement dalam hubungan antara workload dan psychological wellbeing. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan model Job Demands–Resources serta implikasi praktis bagi organisasi dalam mengelola beban kerja dan meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan di lingkungan kerja dengan tuntutan tinggi.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis *explanatory research* yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh *workload* terhadap *psychological wellbeing* dengan *work engagement* sebagai variabel mediasi pada karyawan PT XYZ. Penelitian ini dirancang untuk menguji hubungan langsung dan tidak langsung antarvariabel berdasarkan model konseptual yang telah dirumuskan.

Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan PT XYZ yang berjumlah 1.044 orang dan tersebar di berbagai unit kerja. Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 5%, sehingga diperoleh jumlah sampel minimum sebanyak 289 responden. Untuk mengantisipasi kemungkinan data tidak lengkap, jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 300 eksemplar. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random

sampling, sehingga setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih sebagai responden.

Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner tertutup kepada responden dengan menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (5). Instrumen penelitian mencakup tiga variabel utama, yaitu *workload* yang diadaptasi dari Spector dan Jex, *work engagement* yang diadaptasi dari Schaufeli dan Bakker dengan dimensi *vigor*, *dedication*, dan *absorption*, serta *psychological wellbeing* yang diadaptasi dari Ryff yang mencakup enam dimensi kesejahteraan psikologis. Pengumpulan data dilakukan pada periode November hingga Desember 2025 di lingkungan kerja PT XYZ yang meliputi divisi operasional, teknis, dan administrasi.

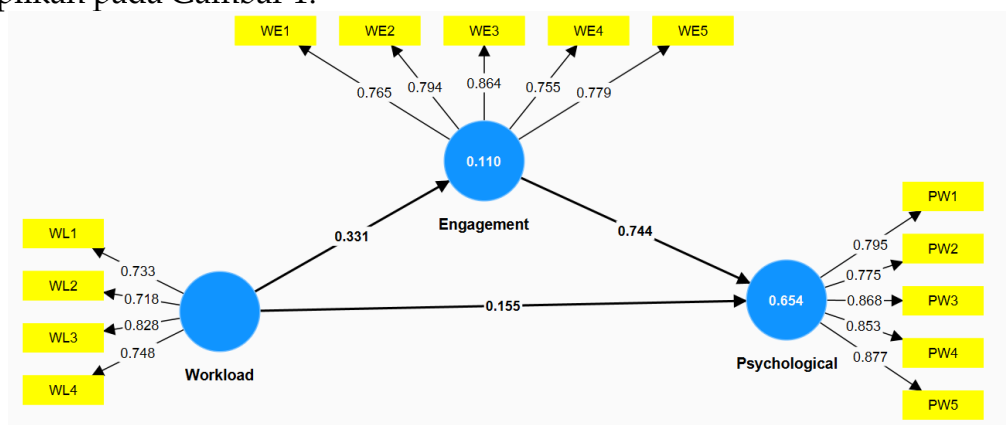
Analisis data dilakukan menggunakan metode *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 4. Analisis meliputi evaluasi model pengukuran melalui pengujian validitas dan reliabilitas konstruk, serta evaluasi model struktural untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antarvariabel. Pengujian peran mediasi *work engagement* dilakukan menggunakan teknik bootstrapping untuk mengetahui signifikansi hubungan dalam model penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian serta pembahasan temuan empiris yang diperoleh dari analisis data menggunakan SEM-PLS. Penyajian difokuskan pada hasil pengujian hubungan antarvariabel dan peran mediasi *work engagement* dalam menjelaskan pengaruh *workload* terhadap *psychological wellbeing*.

Hasil Pengujian Model Struktural

Pengujian model struktural dilakukan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antarvariabel dalam model penelitian. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh jalur yang diuji memiliki pengaruh yang signifikan. Gambaran hubungan antarvariabel laten beserta nilai koefisien jalur dan nilai R^2 ditampilkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Path diagram hasil SmartPLS
Sumber: hasil SmartPLS (2025)

Berdasarkan gambaran hubungan struktural pada Gambar 1, hasil pengujian jalur antarvariabel secara rinci disajikan dalam Tabel 1. hasil pengujian jalur struktural:

Table 1 : Hasil Pengujian Struktural

Hubungan	β (O)	t-statistik	p-value	Keterangan
Engagement → Psychological Wellbeing	0.744	20.086	0.000	Positif & signifikan
Workload → Engagement	0.331	6.651	0.000	Positif & signifikan
Workload → Psychological Wellbeing	0.155	3.439	0.001	Positif & signifikan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan beban kerja dalam konteks organisasi yang diteliti mampu mendorong keterikatan kerja karyawan. Beban kerja yang dihadapi karyawan dipersepsikan sebagai tantangan kerja (*challenge demand*) yang mendorong semangat dan dedikasi dalam menyelesaikan tugas.

Selain itu, *workload* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *psychological wellbeing*. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dikelola dengan baik tidak selalu berdampak negatif, melainkan dapat memberikan makna kerja, rasa pencapaian, dan kepuasan psikologis bagi karyawan.

Selanjutnya, hasil pengujian juga menunjukkan bahwa *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *psychological wellbeing*, dengan kekuatan pengaruh yang paling besar di antara jalur lainnya. Temuan ini menegaskan bahwa karyawan yang memiliki tingkat keterikatan kerja tinggi cenderung memiliki kesejahteraan psikologis yang lebih baik.

Hasil Pengujian Mediasi Work Engagement

Untuk menguji peran *work engagement* sebagai variabel mediasi, dilakukan pengujian pengaruh tidak langsung *workload* terhadap *psychological wellbeing* melalui *work engagement*. Hasil pengujian efek tidak langsung disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Pengujian Tidak Langsung (Specific Indirect Effects)

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Workload -> Engagement -> Psychological	0.246	0.253	0.038	6.453	0.000

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung *workload* terhadap *psychological wellbeing* melalui *work engagement* signifikan. Selain itu, nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan pengaruh langsung *workload* terhadap *psychological wellbeing*. Temuan ini mengindikasikan bahwa *work engagement* memediasi secara parsial dan dominan hubungan antara *workload* dan *psychological wellbeing*.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja tidak hanya memengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan keterikatan kerja. *Work engagement* berperan sebagai mekanisme psikologis utama yang menjelaskan bagaimana *workload* berdampak pada *psychological wellbeing*.

Pembahasan

Temuan penelitian ini memberikan dukungan empiris terhadap model Job Demands-Resources (JD-R), khususnya dalam menjelaskan peran tuntutan kerja sebagai *challenge demand*. Dalam konteks PT XYZ yang bergerak di sektor pengelolaan limbah B3, beban kerja yang tinggi tidak selalu dipersepsikan sebagai tekanan yang merugikan, melainkan sebagai tantangan yang menumbuhkan rasa tanggung jawab dan keterlibatan kerja karyawan.

Pengaruh positif *workload* terhadap *work engagement* menunjukkan bahwa karyawan mampu merespons tuntutan kerja dengan meningkatkan energi, dedikasi, dan keterlibatan dalam pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan pandangan JD-R yang menyatakan bahwa tuntutan kerja tertentu dapat memicu motivasi intrinsik apabila karyawan memiliki kemampuan dan konteks kerja yang mendukung.

Selanjutnya, pengaruh positif *work engagement* terhadap *psychological wellbeing* menegaskan bahwa keterikatan kerja merupakan faktor penting dalam menjaga kesehatan psikologis karyawan. Karyawan yang engaged cenderung memiliki perasaan bermakna, penguasaan lingkungan kerja, serta pertumbuhan pribadi yang lebih baik, yang merupakan dimensi utama *psychological wellbeing*.

Peran mediasi parsial *work engagement* menunjukkan bahwa peningkatan *psychological wellbeing* akibat *workload* sebagian besar terjadi melalui peningkatan keterikatan kerja. Dengan kata lain, *workload* akan memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan psikologis apabila organisasi mampu menciptakan kondisi kerja yang mendorong *engagement* karyawan. Temuan ini memperluas pemahaman empiris mengenai mekanisme psikologis dalam model JD-R dan memberikan bukti bahwa *work engagement* merupakan faktor kunci dalam menghubungkan tuntutan kerja dengan outcome psikologis yang positif.

SIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa *workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* serta *psychological wellbeing* pada karyawan PT XYZ. Beban kerja yang dihadapi karyawan dalam konteks organisasi dengan tuntutan tinggi dipersepsikan sebagai tantangan kerja (*challenge demand*) yang

mampu mendorong keterikatan kerja, ditandai dengan meningkatnya semangat, dedikasi, dan keterlibatan karyawan dalam menjalankan tugas. Selain itu, *workload* yang dikelola secara efektif tidak selalu berdampak negatif, melainkan dapat memberikan rasa pencapaian, makna kerja, dan kepuasan psikologis yang berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan psikologis karyawan. Temuan ini juga menegaskan bahwa *work engagement* memiliki pengaruh positif dan paling kuat terhadap *psychological wellbeing* dibandingkan jalur hubungan lainnya. Lebih lanjut, hasil pengujian menunjukkan bahwa *work engagement* memediasi secara parsial hubungan antara *workload* dan *psychological wellbeing*, dengan pengaruh tidak langsung yang lebih besar dibandingkan pengaruh langsung. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar dampak *workload* terhadap kesejahteraan psikologis karyawan terjadi melalui peningkatan keterikatan kerja. Secara konseptual, temuan ini mendukung kerangka *Job Demands-Resources (JD-R)* dengan menegaskan peran *work engagement* sebagai mekanisme psikologis utama yang menjembatani tuntutan kerja dan kesejahteraan psikologis. Penelitian ini merekomendasikan agar organisasi mengelola beban kerja secara seimbang dan menumbuhkan *work engagement* sebagai strategi utama dalam menjaga *psychological wellbeing* karyawan, serta membuka peluang bagi penelitian selanjutnya untuk menguji model ini pada sektor industri lain atau dengan menambahkan variabel sumber daya kerja yang berbeda.

DAFTAR RUJUKAN

- Bakker, A. B., & Albrecht, S. L. (2018). Work engagement: Current trends and future directions. *Career Development International*, 23(1), 4-11. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207>.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2020). Job demands-resources theory and employee wellbeing: A review. *Journal of Organizational Behavior*, 41(3), 231-245. <https://doi.org/10.1002/job.2409>.
- Burić, I., & Macuka, I. (2021). Work engagement, emotions, and psychological wellbeing among employees. *Current Psychology*, 40(9), 4302-4313. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00399-0>.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>.
- Diener, E., Oishi, S., & Tay, L. (2020). Advances in subjective wellbeing research. *Nature Human Behaviour*, 4(4), 350-359. <https://doi.org/10.1038/s41562-020-0832-7>.
- Donald, I., Cooper, C. L., & Robertson, I. T. (2020). Psychological wellbeing and job performance: A systematic review. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 35, 1-34.

-
- Fang, Y., Chen, J., Wang, M., & Zhou, L. (2023). Dimensions of workload and their impact on stress and wellbeing in high-risk industries. *Safety Science*, 158, 105982. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.105982>.
- Huang, Y., Wang, Y., & Li, W. (2022). Job demands, work engagement, and psychological wellbeing: Evidence from the JD-R model. *Frontiers in Psychology*, 13, 879456. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.879456>.
- Huo, Y., & Jiang, Z. (2023). The impact of workload on employee engagement and wellbeing. *Frontiers in Psychology*, 14, 1123456. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1123456>.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308.
- Kim, M., & Park, J. (2020). Digital workload and technostress: Implications for employee wellbeing. *Computers in Human Behavior*, 110, 106386. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2020.106386>.
- Kim, M., & Park, J. (2023). Digital workload, work engagement, and psychological wellbeing. *Information & Management*, 60(5), 103726. <https://doi.org/10.1016/j.im.2023.103726>.
- Knight, C., Patterson, M., & Dawson, J. (2020). Work engagement and employee wellbeing: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 41(4), 354-376. <https://doi.org/10.1002/job.2425>.
- Kong, H., & Ho, K. Y. (2022). Role overload and psychological strain among employees. *International Journal of Hospitality Management*, 102, 103153. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103153>.
- Putra, I. G. N. E., & Pitaloka, E. (2022). Workload and work engagement among Indonesian employees. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 11(2), 87-102.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological wellbeing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Ryff, C. D. (2018). Wellbeing with purpose: Insights from eudaimonic psychology. *Annual Review of Psychology*, 69, 457–486. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010416-044038>.
- Schaufeli, W. B. (2021). Engaging leadership and work engagement. *Frontiers in Psychology*, 12, 754163. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.754163>.
- Schaufeli, W. B. (2023). The evolution of work engagement: A critical review and meta-analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 32(1), 1–18. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2022.2162780>.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2020). Defining and measuring work engagement. *Work & Stress*, 34(1), 1–16. <https://doi.org/10.1080/02678373.2019.1645733>.
- Sonnentag, S. (2021). Dynamics of wellbeing and engagement at work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8, 261–285. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-055305>.
- Warr, P. (2021). The vitamin model of wellbeing at work revisited. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(2), 91–103. <https://doi.org/10.1037/ocp0000272>.
-