

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan aset utama dalam sebuah perusahaan, karena tanpa mereka, operasional perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Mereka memegang peranan penting dalam merancang rencana, menjalankan proses, mengelola sistem, serta menetapkan tujuan yang ingin dicapai. Oleh karena itu, kontribusi karyawan sangat signifikan dalam mendukung perkembangan perusahaan.¹ Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Wilayah Banjarmasin sebagai lembaga penyiaran publik dituntut untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien.² Kualitas sumber daya manusia dalam organisasi menjadi kunci penting dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.³

¹ Reza Nur Azizzah and Vera Firdaus, "Pengaruh Leadership Style, Work Environment Dan Work Overload Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Citra Pangan Utama," *National Multidisciplinary Sciences* 1, no. 3 (2022): 470–479, <https://doi.org/10.32528/nms.v1i3.104>.

² Gusti Athifah Adzra, "Pengaruh Penyiaran Radio Republik Indonesia Banjarmasin Pada Program Acara Banjar Realita," *Jurnal Mutakallimin : Jurnal Ilmu Komunikasi* 2, no. 2 (2020): 31–36, <https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/mutakallimin/article/view/3516>.

³ R Salsabila Khoirunnisa, D., Jhoansyah, & Nurmala, 'Pengaruh Supportive Eork Environment, Work-Life Balance, Dan Budaya Organisasi Terhadap Retensi Karyawan (Survey Terhadap Karyawan Yayasan Pendidikan Islam At- Tartil Sukabumi)', *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7 (2024).

Perusahaan perlu membangun dan menjaga hubungan kerja yang harmonis guna mengelola sumber daya manusia yang memiliki karakter, kemampuan, dan motivasi yang beragam. Langkah ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas perusahaan.⁴ Di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Wilayah Banjarmasin, keterlibatan karyawan atau *work engagement* menjadi salah satu faktor utama yang menentukan kualitas layanan, baik dalam penyiaran kepada masyarakat maupun dalam aspek operasional lainnya. Tingginya *work engagement* tidak hanya berdampak pada peningkatan produktivitas individu, tetapi juga secara signifikan meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Work engagement adalah fenomena di mana individu sepenuhnya terlibat dalam pekerjaannya, menunjukkan tingkat energi, dedikasi, dan antusiasme yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Fenomena ini mencerminkan perbedaan antar individu dalam tingkat keterikatan dan kepuasan terhadap pekerjaan mereka.⁵ Dalam konteks organisasi, karyawan yang memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi cenderung bekerja dengan semangat dan berusaha lebih keras untuk mencapai kesuksesan

⁴ Indah Putri Chandra Komala, "Pengaruh Career Growth Terhadap Work Engagement Karyawan Generasi Milenial Di Kota Bandung," *Jurnal Psikologi Insight* 7, no. 1 (2023): 1–10, <https://doi.org/10.17509/insight.v7i1.64744>.

⁵ Ratna Tri Safariningsih et al., *Work Engagement Teori Dan Praktik*, (Penerbit CV. Eureka Media Aksara, 2024).

perusahaan.⁶ Mereka juga cenderung bertahan lebih lama di perusahaan dan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap kemajuan organisasi.⁷

Keterlibatan kerja, atau *work engagement*, merupakan suatu kondisi positif yang bersifat memuaskan, afektif, dan motivasional yang berkaitan erat dengan kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Menurut Bakker, Schaufeli, Leiter, dan Taris, *work engagement* menjadi elemen penting yang mencerminkan hubungan karyawan dengan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan energi yang besar serta antusiasme yang mendalam dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.⁸ Schmidt mendefinisikan *work engagement* sebagai perpaduan antara kepuasan dan komitmen. Kepuasan disini mengacu pada aspek emosional atau sikap karyawan, sedangkan komitmen berhubungan dengan motivasi dan keterlibatan fisik.⁹

Chen, juga menyatakan bahwa *work engagement* tidak hanya berdampak positif pada kinerja organisasi, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kesehatan karyawan. Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan mereka lebih mampu mengatasi stres pekerjaan, yang pada gilirannya

⁶ Achmad Rouf Ilmiawan, "Kaitan Psychological Well Being Pada Work Engagement Karyawan PT Semen Indonesia Distributor" 015, no. 1 (2023): 168–173.

⁷ Dipin Satriawan, Yuzarion, and Herlina Siwi Widiana, "Work Engagement Mempengaruhi Kebahagiaan Pegawai," *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan*, 2019, 516–521.

⁸ Arnold B. Bakker and Michael P. Leiter, *Work Engagement (A Handbook of Essential Theory and Research)*, 2015.

⁹ Asraf Nur Hasibuan, 'Work Engagement From Personality Types of Members of the Pamong Praja Police Unit in Binjai City' (Universitas Medan Area, 2022).

meningkatkan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.¹⁰ Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulistyawati & Sufriadi, yang menunjukkan bahwa karyawan yang aktif terlibat dalam pekerjaannya akan lebih fokus dan mengarahkan energinya untuk mencapai tujuan perusahaan, serta bekerja sesuai dengan strategi prioritas yang telah ditetapkan.¹¹ Tingkat *work engagement* yang tinggi pada karyawan dapat memberikan dampak positif yang signifikan bagi keberhasilan dan kemajuan perusahaan.

Sejalan dengan pentingnya *work engagement*, konsep lingkungan kerja yang mendukung juga sangat relevan, mengajarkan nilai saling membantu dan mendukung antar sesama. Lingkungan kerja yang penuh dukungan tidak hanya meningkatkan kualitas kerja, tetapi juga mempererat hubungan antar individu, sehingga berdampak positif pada kesejahteraan pribadi maupun masyarakat. Menurut Baldwin dan Ford, *supportive work environment* melibatkan dukungan dari atasan dan rekan kerja, serta tantangan dan peluang yang mendorong proses pembelajaran dalam pekerjaan. Kundu dan Lata menekankan bahwa *supportive work environment* tercipta ketika atasan dan rekan kerja saling membantu untuk meminimalkan konflik di tempat kerja.¹² Sementara itu, Samson, Waiganjo,

¹⁰ Chen, I. "Examining the Linkage between Creative Self-efficacy and Work Engagement: The Moderating Role of Openness to Experience." *Baltic Journal of Management* 11, no. 4 (2016): 516–534. <https://doi.org/10.1108/BJM-04-2015-0107>.

¹¹ Upik Sri Sulistyawati and Dedi Sufriadi, 'Perceived Organization Support Towards Employee Engagement and The Impact of Employee Job Satisfaction', *International Journal of Social Science and Business*, 4.4 (2020), 513 <<https://doi.org/10.23887/ijssb.v4i4.28587>>.

¹² Subhash C Kundu and Kusum Lata, 'Effects of Supportive Work Environment on Employee Retention: Mediating Role of Organizational Engagement', *International Journal of Organizational Analysis*, 25.4 (2017), 703–722 <<https://doi.org/10.1108/IJOA-12-2016-1100>>.

dan Koima menyatakan bahwa lingkungan kerja yang positif berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, serta kelangsungan organisasi. Raziq dan Maulabakhsh juga menambahkan bahwa kondisi lingkungan yang baik dapat secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai.¹³

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung bukan hanya sekedar faktor fisik, tetapi juga mencakup aspek psikologis dan sosial yang mempengaruhi kesejahteraan dan kinerja pegawai. Dukungan yang kuat dari atasan dan rekan kerja, serta kesempatan untuk tumbuh dan belajar, menciptakan suasana yang kondusif bagi produktivitas dan inovasi. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung sangat penting bagi organisasi yang ingin meningkatkan kinerja jangka panjang dan menciptakan hubungan kerja yang harmonis.

Di tengah dinamika dunia kerja yang semakin kompleks, penciptaan *supportive work environment* menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan.¹⁴ Lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya memberikan dukungan emosional dan profesional, tetapi juga menciptakan hubungan yang positif antara karyawan dan organisasi. Hal ini menjadi landasan bagi karyawan untuk merasa nyaman, dihargai, dan termotivasi dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

¹³ Eric Hermawan, *Buku Monograf Kinerja Organisasi*, Eureka Media Aksara, 2022.

¹⁴ Ahmad Amirudin, 'Lingkungan Kerja Dan Kompensasi: Kunci Meningkatkan Produktivitas Kerja', *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 4.1 (2024), 1–10 <<https://doi.org/10.37481/jmeb.v4i1.647>>.

Sejalan dengan itu, *work engagement* atau keterlibatan kerja menjadi variabel lain yang mempengaruhi kesuksesan organisasi. Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi cenderung lebih bersemangat, antusias, dan berdedikasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. *Work engagement* juga menjadi indikator penting yang mencerminkan bagaimana karyawan memberikan kontribusi terbaik mereka kepada organisasi.

Workload merupakan salah satu tantangan utama dalam dunia kerja. Menurut Hart dan Staveland, *workload* adalah serangkaian tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh individu atau unit organisasi dalam waktu tertentu. Ini mencakup lebih dari sekadar jumlah tugas, karena juga melibatkan tekanan waktu dan tanggung jawab yang diemban.¹⁵ Pemahaman ini menegaskan bahwa beban kerja adalah elemen penting dalam mengelola produktivitas dan efisiensi.

Sementara itu, Sunarso dan Kusdi, mendefinisikan beban kerja sebagai kumpulan kegiatan yang harus ditangani oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam batas waktu tertentu.¹⁶ Keduanya menyoroti bahwa beban kerja adalah kombinasi antara kuantitas tugas, waktu yang tersedia, dan kemampuan untuk menyelesaikannya dengan baik. Ini menunjukkan bahwa keberhasilan pengelolaan beban kerja sangat dipengaruhi oleh keseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki.

¹⁵ Sandra G Hart and Lowell E Staveland, 'Development of NASA-TLX', *Human Mental Workload. Advances in Psychology*, 52, 1988, 139–183.

¹⁶ Sunarso, 'Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar', *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4.1 (2010), 72–79.

Dalam konteks ini, Soleman mendefinisikan *workload* sebagai besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi, yang dihitung berdasarkan volume kerja dan norma waktu. Sementara itu, menurut Menpan, *workload* adalah sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh individu atau unit organisasi dalam jangka waktu tertentu.¹⁷ Kedua definisi ini menyoroti pentingnya perencanaan dan manajemen *workload* agar tugas-tugas yang diberikan dapat diselesaikan secara efektif tanpa menimbulkan tekanan berlebihan.

Pentingnya pengelolaan *workload* yang seimbang dan sesuai dengan kemampuan karyawan menjadi kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Jika tidak dikelola dengan baik, beban kerja yang berlebihan dapat berdampak negatif pada kesejahteraan fisik dan psikologis karyawan, serta menurunkan kinerja mereka. Oleh karena itu, perlu adanya pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana menghadapi dan mengelola *workload*, terutama ketika beban yang ada terasa berat.

Lingkungan kerja yang mendukung (*supportive work environment*) dan beban kerja (*workload*) merupakan dua faktor penting yang dapat memengaruhi keterlibatan karyawan (*work engagement*) dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja yang suportif mencakup hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, budaya kerja yang saling mendukung, serta fasilitas yang menunjang kenyamanan bekerja. Dukungan

¹⁷ Fachrudiy Asj'ari Nurul Mardiana, "Pengaruh Workload Dan Job Insecurity Terhadap Work Fatigue," *J-MACC, Journal of Management and Accounting* 5, no. 1 (2022): 1–12.

ini dapat meningkatkan motivasi dan semangat karyawan dalam menyelesaikan tugas.

Di sisi lain, beban kerja yang terlalu berat dapat menjadi penghalang dalam mencapai tingkat keterlibatan yang optimal. Beban kerja yang dikelola dengan baik, sesuai dengan kapasitas karyawan, dapat mendorong produktivitas tanpa menimbulkan stres berlebihan. Tingginya tingkat keterlibatan karyawan sangat penting untuk keberhasilan organisasi karena karyawan yang engaged cenderung lebih produktif, kreatif, dan berkomitmen terhadap tujuan perusahaan.¹⁸

Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Wilayah Banjarmasin. Salah seorang karyawan menyampaikan bahwa lingkungan kerja yang ada terasa menyenangkan karena didukung hubungan yang baik antar karyawan dan fasilitas yang memadai. Karyawan merasa nyaman dan dapat menikmati pekerjaan mereka tanpa tekanan yang berlebihan. Selain itu, beban kerja di sini dianggap tidak terlalu berat dan sebanding dengan reward yang diterima, sehingga karyawan merasa termotivasi untuk tetap produktif.¹⁹

Pendapat serupa juga disampaikan oleh karyawan lainnya, yang menilai lingkungan kerja di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik

¹⁸ Faraz Muhammad Magfijar and Muhamad Ekhsan, 'Peran Innovative Behavior Sebagai Mediasi Pada Pengaruh Employee Engagement Terhadap Employee Performance', *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 20.2 (2024), 111–26 <<http://dx.doi.org/10.47313/oikonomia.v20i2.3659>>.

¹⁹ DIF, wawancara dengan narasumber, di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Wilayah Banjarmasin, 29 Juli 2024.

Indonesia (LPP RRI) Wilayah Banjarmasin, sangat suportif. Dukungan dari atasan maupun rekan kerja, seperti memberikan semangat, saling membantu, dan menciptakan budaya kerja yang positif, membuat suasana kerja menjadi lebih nyaman. Beban kerja yang ada dinilai sesuai dengan kapasitas masing-masing karyawan, sehingga tidak terasa terlalu membebani. Bahkan, pekerjaan sering dianggap sebagai hobi karena suasananya yang menyenangkan. Selain itu, beberapa aktivitas seperti mendengarkan musik atau makan bersama membantu menjaga semangat dan fokus karyawan saat bekerja.²⁰

Dengan adanya suasana kerja yang kondusif dan beban kerja yang seimbang, karyawan dapat bekerja dengan enjoy tanpa merasa terbebani, sehingga produktivitas dan kualitas kerja tetap terjaga. Hal ini menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja yang suportif dan beban kerja yang dikelola dengan baik menjadi kunci penting dalam menciptakan keterlibatan karyawan yang optimal.

Peneliti memilih topik "Pengaruh *Supportive Work Environment* dan *Workload* terhadap *Work Engagement* pada Karyawan di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Wilayah Banjarmasin" karena fenomena hubungan antara lingkungan kerja, beban kerja, dan keterlibatan karyawan merupakan isu yang sangat relevan dalam dunia kerja modern. Dalam sebuah organisasi, *work engagement* menjadi

²⁰ RH, wawancara dengan narasumber, di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Wilayah Banjarmasin, 28 November 2024

elemen kunci yang menentukan produktivitas, inovasi, dan keberhasilan perusahaan. Namun, *work engagement* ini tidak terlepas dari pengaruh *supportive work environment* dan *workload* yang dikelola dengan baik.

Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Wilayah Banjarmasin, merupakan institusi yang menarik untuk dikaji karena berhasil menciptakan suasana kerja yang suportif, di mana dukungan dari atasan maupun rekan kerja menjadi salah satu faktor utama kenyamanan karyawan. Selain itu, beban kerja yang diberikan dirasakan seimbang dengan kemampuan karyawan dan reward yang diterima, sehingga karyawan tetap merasa nyaman dan termotivasi dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen beban kerja yang tepat dan budaya kerja yang suportif berkontribusi signifikan pada tingkat keterlibatan karyawan.

Peneliti juga melihat bahwa topik ini memiliki implikasi yang luas, baik secara teoretis maupun praktis. Secara teoretis, penelitian ini dapat memberikan pemahaman lebih dalam mengenai hubungan antara ketiga variabel tersebut. Sementara secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi pedoman bagi organisasi lain dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, mengelola beban kerja, dan meningkatkan keterlibatan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Dengan memilih judul ini, peneliti berharap dapat memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia, khususnya di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik

Indonesia (LPP RRI) Wilayah Banjarmasin, sekaligus memberikan referensi bagi organisasi lain untuk menerapkan strategi serupa. Topik ini tidak hanya menarik untuk diteliti, tetapi juga penting untuk mendukung kesejahteraan karyawan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat *supportive work environment* pada karyawan di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Wilayah Banjarmasin?
2. Bagaimana tingkat *workload* pada karyawan di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Wilayah Banjarmasin?
3. Bagaimana tingkat *work engagement* pada karyawan di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Wilayah Banjarmasin?
4. Apakah terdapat pengaruh secara parsial antara *supportive work environment* terhadap *work engagement* pada karyawan di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Wilayah Banjarmasin?
5. Apakah terdapat pengaruh secara parsial antara *workload* terhadap *work engagement* pada karyawan di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Wilayah Banjarmasin?

6. Apakah terdapat pengaruh *supportive work environment* dan *workload* secara simultan terhadap *work engagement* pada karyawan di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Wilayah Banjarmasin?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah disusun sebelumnya, maka tujuan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat *supportive work environment* pada karyawan di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Wilayah Banjarmasin.
2. Untuk mengetahui tingkat *workload* pada karyawan di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Wilayah Banjarmasin.
3. Untuk mengetahui tingkat *work engagement* pada karyawan di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Wilayah Banjarmasin.
4. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial antara *supportive work environment* terhadap *work engagement* pada karyawan di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Wilayah Banjarmasin.
5. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial antara *workload* terhadap *work engagement* pada karyawan di Lembaga

Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Wilayah Banjarmasin.

6. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara *supportive work environment* dan *workload* secara simultan terhadap *work engagement* pada karyawan di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Wilayah Banjarmasin.

D. Signifikan Penelitian

Adapun signifikan penelitian dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini menambah pemahaman serta literatur di bidang manajemen sumber daya manusia dan psikologi industri organisasi, memperkuat atau menentang teori-teori yang ada tentang hubungan antara *supportive work environment*, *workload*, dan *work engagement*. Selain itu, penelitian ini membuka peluang untuk eksplorasi lebih lanjut tentang faktor-faktor lain yang mempengaruhi *work engagement*.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini membantu manajemen di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Wilayah Banjarmasin untuk merancang strategi dan kebijakan dalam meningkatkan *work engagement* karyawan melalui

supportive work environment dan *workload* yang efektif. Ini dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi turnover karyawan, dan mengembangkan kebijakan kesejahteraan karyawan yang lebih baik.

E. Definisi Operasional

1. *Supportive Work Environment* (Lingkungan Kerja yang Mendukung)

Dalam penelitian ini, peneliti mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Kundu dan Lata untuk variabel *supportive work environment*. Menurut Kundu dan Lata, dukungan lingkungan kerja merujuk pada persepsi karyawan tentang sejauh mana rekan kerja dan atasan saling membantu dalam menyelesaikan tugas, sehingga dapat meminimalkan potensi konflik dalam organisasi. *Supportive work environment* terdiri dari empat dimensi utama, yaitu: *Perceived Climate* (iklim kerja yang dirasakan), *Supervisory Relationship* (hubungan dengan atasan), *Peer Group Interaction* (interaksi dengan rekan kerja), dan *Perceived Organizational Support* (persepsi terhadap dukungan organisasi).²¹

Berdasarkan definisi diatas, peneliti menyimpulkan *supportive work environment* adalah persepsi karyawan terhadap

²¹ Kundu and Lata.

dukungan yang diberikan oleh organisasi, atasan, dan rekan kerja dalam membantu menyelesaikan pekerjaan serta menciptakan suasana kerja yang kondusif, yang terdiri dari beberapa aspek yaitu persepsi terhadap iklim kerja yang positif dan mendukung, hubungan karyawan dengan atasan dalam konteks kerja, kualitas interaksi dan kerja sama antar rekan kerja, persepsi terhadap dukungan organisasi. Adapun *supportive work environment* yang akan diteliti yaitu *supportive work environment* yang ada pada karyawan di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Wilayah Banjarmasin.

2. *Workload* (Beban Kerja)

Menurut Hart dan Staveland, *workload* mengacu pada beban yang dihadapi individu dalam menyelesaikan suatu tugas, mencakup sumber daya fisik dan mental yang diperlukan. *Workload* melibatkan berbagai faktor, seperti perhatian mental, usaha fisik, serta kondisi eksternal yang mempengaruhi kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan. Jika *workload* terlalu tinggi, hal ini dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan kinerja. Sebaliknya, jika terlalu ringan, dapat menimbulkan kebosanan.

Dengan demikian, *workload* dapat dipahami sebagai tingkat tekanan yang melibatkan aspek fisik, mental, dan emosional dalam memenuhi tugas pekerjaan. Beban kerja ini tidak hanya mempengaruhi produktivitas, tetapi juga kesejahteraan fisik dan

psikologis karyawan. Penelitian ini mengacu pada dimensi-dimensi *workload* yang dikemukakan oleh Hart dan Staveland, yaitu: *Physical Demand, Effort, Mental Demand, Temporal Demand, Frustration Level, dan Performance*, yang tergabung dalam alat ukur *NASA-TLX (Task Load Index)*.²²

Dalam konteks penelitian ini, *workload* yang akan diteliti yaitu *workload* yang ada pada karyawan di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Wilayah Banjarmasin.

3. *Work Engagement* (Keterlibatan Kerja)

Menurut Schaufeli dan Bakker, *work engagement* adalah kondisi psikologis positif di mana individu merasa energik, berkomitmen, dan terfokus dalam pekerjaannya. Mereka menggambarkan *work engagement* sebagai suatu bentuk keterlibatan yang mendalam dan antusias terhadap pekerjaan, di mana karyawan tidak hanya melakukan tugas mereka, tetapi juga merasakan kepuasan dan motivasi tinggi dalam menjalankannya. Individu yang memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi cenderung menunjukkan semangat yang kuat, dedikasi penuh, dan fokus yang tinggi terhadap pekerjaan yang dihadapi. Hal ini berdampak pada peningkatan kinerja individu dan kesejahteraan secara keseluruhan. *Work engagement* terdiri dari tiga komponen

²² Hart and Staveland.

utama, yaitu *vigor* (kekuatan), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penyerapan dalam pekerjaan).²³

Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa *work engagement* adalah motivasi positif yang mendorong individu untuk terlibat sepenuhnya dalam pekerjaannya, yang tercermin dalam semangat atau kekuatan, dedikasi, dan keterlibatan yang mendalam. Adapun *work engagement* yang akan diteliti yaitu *work engagement* yang ada pada karyawan di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Wilayah Banjarmasin.

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan menemukan inspirasi baru untuk penelitian berikutnya. Selain itu, kajian terdahulu membantu peneliti memposisikan penelitian serta menunjukkan orisinalitas penelitian. Pada bagian ini, peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian merangkumnya, baik penelitian yang sudah dipublikasikan maupun yang belum. Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang terkait dengan tema yang penulis kaji sebagai berikut:

²³ Arnold B. Bakker and Michael P. Leiter, *Work Engagement (A Handbook of Essential Theory and Research)*, 2010.

1. Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Aimah, U. (2024), dengan skripsi yang judul “Pengaruh *Supportive Work Environment* terhadap *Work Engagement* pada Karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Nusa Indah Kecamatan Bati-Bati”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *supportive work environment* terhadap *work engagement* pada karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Nusa Indah di Kecamatan Bati-Bati. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional, dan analisis data dilakukan menggunakan regresi linier sederhana. Sampel penelitian berjumlah 63 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat *supportive work environment* mayoritas berada pada kategori tinggi, yaitu sebesar 76,2% (48 karyawan). Tingkat *work engagement* mayoritas berada pada kategori tinggi, yaitu sebesar 66,7% (42 karyawan). Dimana *supportive work environment* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *work engagement* dengan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$), sehingga hipotesis alternatif (H_a) diterima. Sumbangan efektif dari *supportive work environment* terhadap *work engagement* sebesar 50,6%, sedangkan sisanya (49,4%) dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.²⁴

²⁴ Ummul Aimah, Universitas Islam, and Negeri Antasari, ‘Pengaruh Supportive Work Environment Terhadap Work Engagement Pada Karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Nusa Indah Kecamatan Bati-Bati’ (Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin, 2024).

2. Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Dewi, V. P. (2023), dengan skripsi yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Muslimat Ponorogo: *Work Engagement* dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Muslimat Ponorogo, dengan *work engagement* dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode regresi linier berganda dua tahap sebagai alat analisis. Jumlah sampel penelitian terdiri dari 50 orang perawat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja secara langsung memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, serta berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Namun, beban kerja secara langsung tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Selain itu, *work engagement* dan kepuasan kerja secara langsung memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Namun, keduanya belum mampu menjadi mediator yang signifikan dalam hubungan antara beban kerja dan kinerja perawat.²⁵
3. Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Siburian, M. S., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2021), dengan jurnal yang judul “Pengaruh Beban

²⁵ Dewi V, ‘Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Muslimat Ponorogo : *Work Engagement* Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening’ (UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA YOGYAKARTA, 2023).

Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige, Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan alat analisis Smart PLS. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 31 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja serta kinerja karyawan. Selain itu, lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.²⁶

4. Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Jannah, R. F. (2021), dengan jurnal yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri)”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *explanatory research*, yang bertujuan untuk mengungkap hubungan antar variabel yang diteliti. Data dikumpulkan melalui kuesioner, pengamatan, wawancara, dan

²⁶ Mutiara S Siburian, Riane Johnly Pio, and Sofia A P Sambul, ‘Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara’, *Productivity*, 2.5 (2021), 370–377.

dokumentasi, dengan jumlah sampel sebanyak 98 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.²⁷

5. Kelima, penelitian yang dilakukan oleh Khoirunnisa, S., Jhoansyah, D., & Nurmalia, R. (2024), dengan jurnal yang berjudul “Pengaruh *Supportive Work Environment*, *Work-Life Balance*, dan Budaya Organisasi terhadap Retensi Karyawan (Survey terhadap Karyawan Yayasan Pendidikan Islam At-Tartil Sukabumi)”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *supportive work environment*, *work-life balance*, dan budaya organisasi terhadap retensi karyawan di Yayasan Pendidikan Islam At-Tartil Sukabumi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis linier berganda. Jumlah sampel penelitian adalah 166 responden yang terdiri dari karyawan yayasan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan, *supportive work environment*, *work-life balance*, dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan di Yayasan Pendidikan Islam At-Tartil Sukabumi. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 61,7% terhadap retensi karyawan,

²⁷ J. Rona Fil, “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri),” *Jimfeb* 9, no. 2 (2021): 1–10.

sementara sisanya sebesar 38,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.²⁸

6. Keenam, penelitian yang dilakukan oleh Muchtadin (2023), dengan jurnal yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Work Engagement* Melalui Motivasi Intrinsik Dosen". Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap *work engagement* dengan mempertimbangkan peran motivasi intrinsik sebagai variabel mediasi. Responden penelitian adalah 73 orang dosen, yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling berdasarkan kriteria tertentu, yaitu dosen aktif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik maupun *work engagement*. Selain itu, motivasi intrinsik terbukti menjadi variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan antara lingkungan kerja dan *work engagement*.²⁹

Berdasarkan tinjauan terhadap enam penelitian terdahulu, terdapat beberapa persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan. Persamaan tersebut meliputi penggunaan variabel yang sama, seperti *work engagement*, beban kerja (*workload*), lingkungan kerja, atau *supportive work environment*. Seluruh penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis hubungan antar variabel, dengan sebagian besar menerapkan

²⁸ Salsabila Khoirunnisa, D., Jhoansyah, & Nurmala.

²⁹ Muchtadin, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Work Engagement* Melalui Motivasi Intrinsik Dosen," *Journal of Accounting, Management, and Economics Research (JAMER)* 2, no. 1 (2023): 11–22, <https://doi.org/10.33476/jamer.v2i1.48>.

metode analisis linier sederhana maupun berganda, yang relevan dengan metode yang digunakan dalam penelitian ini. Selain itu, objek penelitian sama-sama meneliti karyawan dalam konteks organisasi. Tujuan utama dari semua penelitian tersebut adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement* atau kinerja karyawan.

Namun, terdapat beberapa perbedaan signifikan. Penelitian ini mengkaji pengaruh langsung antara *supportive work environment* dan *workload* terhadap *work engagement*, sementara beberapa penelitian terdahulu hanya berfokus pada satu variabel bebas, seperti lingkungan kerja atau *supportive work environment* saja, maupun beban kerja saja. Perbedaan lainnya terletak pada lokasi dan objek penelitian yang beragam, serta teknik pengambilan sampel yang digunakan.

Selanjutnya, penelitian ini tidak memasukkan variabel mediasi, berbeda dengan penelitian terdahulu seperti pada penelitian keenam yang menggunakan motivasi intrinsik dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Dengan demikian, penelitian ini memiliki fokus dan kontribusi yang spesifik dalam menyoroti hubungan langsung antara *supportive work environment*, *workload*, dan *work engagement* di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Wilayah Banjarmasin.

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pendekatan awal yang sementara terhadap permasalahan. dalam penelitian, yang masih memerlukan data yang terkumpul untuk mendukungnya. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Hipotesis Alternatif (H_a)

Terdapat pengaruh antara *supportive work environment* dan *workload* dalam terhadap *work engagement* pada karyawan di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Wilayah Banjarmasin.

2. Hipotesis Null (H_0)

Tidak ada pengaruh antara *supportive work environment* dan *workload* terhadap *work engagement* pada karyawan di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Wilayah Banjarmasin.

H. Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan digunakan untuk mempermudah penulisan, hasil dari penelitian ini disusun dengan sistematika yang terdiri dari lima bab, yaitu sebagai berikut:

1. Bab pertama, yaitu pendahuluan, dimulai dengan menjelaskan latar belakang masalah yang menguraikan alasan-alasan terkait dengan tema penelitian. Kemudian disusul dengan perumusan masalah,

tujuan, dan signifikan penelitian, definisi operasional, tinjauan penelitian terdahulu, hipotesis penelitian, serta sistematika penulisan.

2. Bab kedua, yaitu kajian teori yang menjelaskan masing-masing variabel penelitian seperti, definisi, jenis-jenis, aspek-aspek, kategori, karakteristik, faktor-faktor yang mempengaruhinya, perspektif dalam islam dan kerangka berpikir.
3. Bab ketiga, pemaparan metode penelitian dalam bab ini tentang metode penelitian yang dijadikan rumen dalam penelitian untuk menghasilkan penelitian yang lebih terarah dan sistematis. Pembagian dari metode penelitian ini yaitu jenis penelitian, lokasi penelitian, subjek, dan objek penelitian, populasi dan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, dan teknik analisis data.
4. Bab keempat, yakni berisi hasil penelitian yang meliputi gambaran umum lokasi penelitian, uji validitas dan reliabilitas, pelaksanaan penelitian, anaalisis data penelitian, dan pembahasan yang terkait dengan masalah dalam penelitian ini.
5. Bab kelima, kesimpulan dan rekomendasi dari penulis sebagai penutup dari pembahasan yang telah disampaikan dalam penelitian ini.