

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin mengintensif, memaksa Sumber Daya Manusia (SDM) untuk terus beradaptasi dan mengembangkan kemampuan mereka. Di tengah dinamika pasar yang berubah dengan cepat, SDM perlu menjadi individu yang proaktif, siap belajar, dan memiliki semangat tinggi dalam menjalankan tugasnya. Potensi individu dapat berkembang secara optimal ketika mereka memahami pentingnya pembelajaran berkelanjutan dan komitmen terhadap pekerjaan.<sup>1</sup> Konsep "pembelajar individu" menjadi elemen krusial dalam menghadapi tantangan persaingan. Dalam manajemen sumber daya manusia, pemahaman individu sebagai pelajar berkelanjutan sangat signifikan untuk beradaptasi dengan lingkungan yang berubah cepat dan kompetitif. Manusia pembelajar adalah individu yang tidak hanya mau menggali pengetahuan baru tetapi juga bersedia bekerja keras dan penuh semangat untuk mencapai tujuan mereka.<sup>2</sup> Sebagai SDM yang proaktif dan responsif sebagai aset kunci menjadi faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Ini melibatkan keselarasan strategi SDM dengan strategi bisnis secara menyeluru penting dalam keberhasilan suatu

---

<sup>1</sup> Rusman, "Tantangan Sumber Daya Manusia Di Era Globalisasi," *Ilmiah Ilmu Manajemen* 1, no. 2 (2022): 78–84.

<sup>2</sup> Heri Murtiyoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)* (Bengkulu: Penerbit Sahabat Alam Rafflesia, 2019), 1.

organisasi. Ini melibatkan keselarasan strategi SDM dengan strategi bisnis secara menyeluruh mengelola perubahan, dan mengembangkan tenaga kerja yang mampu berkembang di lingkungan bisnis yang penuh kompetisi dan dinamis.<sup>3</sup>

SDM masa kini perlu memiliki kemampuan untuk menguasai tugas dengan cepat, bersifat adaptif, dan mampu merespons dinamika perubahan yang tak terduga.<sup>4</sup> Keberhasilan perusahaan pada akhirnya terletak pada ketotalitasan individu dalam pekerjaan. Totalitas individu mencakup keterlibatan penuh, konsentrasi, dan dedikasi terhadap tugas yang diberikan. Hanya dengan mencapai tingkat totalitas yang tinggi, perusahaan dapat memenangkan persaingan dan tetap relevan di pasar global.<sup>5</sup>

Sikap dan keterikatan pegawai berperan penting dalam kunci keberhasilan perusahaan. Penelitian dalam Lusnakova dkk menunjukkan bahwa sikap dan kepuasan kerja mempengaruhi kesuksesan organisasi. Pegawai yang puas cenderung lebih produktif, termotivasi, dan bertahan lebih lama. *Work engagement yang baik* juga meningkatkan partisipasi dan daya saing organisasi.<sup>6</sup> Menurut Mujiasih, *work engagement* mencerminkan komitmen emosional dan intelektual pegawai terhadap pekerjaan mereka.

---

<sup>3</sup> Hotner Tampubolon, *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perannya Dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing* (Depok Timur: Penerbit Papas Sinar Sinanti, 2016), 44.

<sup>4</sup> Didit Darmawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Era Digital* (Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023), 60.

<sup>5</sup> Johney Thomas, Antonio Davis, and Mathews P. Samuel, "Integration-In-Totality: The 7th System Safety Principle Based on Systems Thinking in Aerospace Safety," *Aerospace* 7, no. 10 (October 2020): 149, <https://doi.org/10.3390/aerospace7100149>.

<sup>6</sup> Zuzana Lusnakova, Renata Benda-Prokeinova, and Zuzana Jurickova, "Attitudes and Involvement of Employees in the Process of Implementing Innovations and Changes in Companies," *Behavioral Sciences* 12, no. 6 (June 2022): 174, <https://doi.org/10.3390/bs12060174>.

Pegawai yang memiliki *work engagement* tinggi menunjukkan fokus, konsentrasi, dan motivasi, tinggi dalam menyelesaikan tugas. Mereka merasa menjadi bagian dari tim, bukan hanya individu yang beroperasi secara terpisah.<sup>7</sup>

Dalam perspektif *work engagement*, terdapat beberapa karakteristik pegawai yang sangat diinginkan. Pertama, pegawai yang fokus dan konsentrasi dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan berikutnya. Ini mencerminkan tingkat komitmen terhadap hasil kerja dan pencapaian tujuan perusahaan. Kedua, pegawai yang merasa menjadi bagian dari sebuah tim dan menyadari bahwa keberhasilan pribadi terkait erat dengan kesuksesan tim secara keseluruhan. Kolaborasi dan kerja sama menjadi kunci dalam mencapai hasil yang optimal. Ketiga, pegawai yang tidak merasa tertekan saat bekerja karena mereka merasa mampu untuk mengatasi setiap tugas yang dihadapi. Rasa percaya diri dan keyakinan pada kemampuan diri sendiri menjadi pendorong utama dalam mencapai kinerja optimal. Keempat, pegawai yang mampu berinovasi dan menyukai tantangan dalam pekerjaan. Sikap proaktif terhadap perubahan dan kemampuan untuk beradaptasi dengan situasi baru menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan berkembang.<sup>8</sup>

*Work engagement* juga dapat dilihat dari perspektif agama. Menurut Hayuningtyas & Helmi, keterikatan kerja melibatkan pegawai secara penuh,

---

<sup>7</sup> Endah Mujiasih, "Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) Dengan Keterikatan Karyawan," *Jurnal Psikologi Undip* 14, no. 1 (April 2015): 40–51, <https://doi.org/10.14710/jpu.14.1.40-51>.

<sup>8</sup> Endah Mujiasih and Ika Zenita Ratnaningsih, "Meningkatkan Work Engagement Melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi," *Jurnal Psikologi*, 2012, 3–8.

baik secara kognitif maupun emosional.<sup>9</sup> Dalam konteks ini, Al-Qur'an memberikan pandangan yang mendalam tentang *work engagement*. Allah berfirman dalam surah *At-taubah/9:105* yang berbunyi:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِئُكُمْ  
بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan katakanlah: bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang kamu kerjakan”. (Q.S *At-taubah/9:105*)

Ayat ini menegaskan bahwa setiap pekerjaan memiliki konsekuensi yang akan diperhatikan oleh Allah SWT. Salah satu faktor kunci dalam *work engagement* adalah adanya rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan. Pemahaman terhadap tanggung jawab ini dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih keras dan dengan penuh dedikasi. *Work engagement*, bukan hanya sekadar keterikatan fisik dalam pekerjaan tetapi juga melibatkan aspek-aspek psikologis dan spiritual.

Perusahaan Umum Daerah Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar (PERUMDA PBB) menjadi contoh nyata dari implementasi konsep-konsep di atas. Sebagai perusahaan daerah, PERUMDA PBB telah beroperasi dalam mengelola pasar tradisional sejak tahun 2010 dan merupakan satu-satunya perusahaan daerah yang mengelola pasar tradisional di Kalimantan. PERUMDA PBB bertindak sebagai penyedia layanan publik untuk pedagang dan masyarakat, menyediakan fasilitas

---

<sup>9</sup> A. F. Hayuningtyas, D. R. I., & Helmi, “Peran Kepemimpinan Otentik Terhadap Work Engagement Dengan Efikasi Diri Sebagai Mediator,” *Gajah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)* 1, no. 3 (2015): 3.

bagi pedagang dan pembeli, serta menata pedagang dan mengelola data-data seperti surat kepemilikan tempat dan informasi kepemilikan dan penyewa tempat dagang.

Meskipun demikian, hasil observasi terhadap PERUMDA PBB mengungkapkan beberapa tantangan yang dihadapi oleh perusahaan tersebut. Pegawai sering terlihat berkumpul di luar ruangan dan menggunakan *smartphone* saat bekerja. Tingkat keterikatan terhadap pekerjaan mungkin kurang optimal, yang dapat merugikan produktivitas dan kreativitas di lingkungan kerja. Kekurangan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan mungkin disebabkan oleh kebiasaan yang dibiarkan oleh perusahaan, yang dapat mengakibatkan kehilangan motivasi dan inovasi.

Kinerja pegawai yang tidak sesuai dengan harapan dan masih jauh dari pencapaian maksimal menjadi indikator dari dampak beban kerja yang tinggi sehingga akan berdampak pada rendahnya *work engagement* pada pegawai. Hasil observasi memberikan gambaran bahwa pegawai merasa terbebani oleh tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitasnya. Fenomena ini didukung oleh temuan dalam wawancara dengan Kepala Sub Bidang SDM dan Ketua Satuan Pengawas Internal (SPI) di perusahaan, yang mengungkapkan bahwa pegawai seringkali dihadapkan pada tugas yang membutuhkan pengalaman yang belum dimiliki.<sup>10</sup> Oleh karena itu, tugas yang semestinya dapat dijalankan dengan lancar menjadi suatu beban tersendiri bagi pegawai, terutama ketika mereka memiliki keterbatasan dalam hal pengalaman, yang dimana bila *work engagement* yang rendah akan terjadi kesulitan

---

<sup>10</sup> “Wawancara Kepala Sub Bidang SDM Dan Ketua Satuan Pengawas Internal Pada Tanggal 31 Agustus 2023 Di Perusahaan Umum Daerah Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar,” n.d.

tersendiri pada pegawai yang akan di anggap sebagai *work overload* oleh pegawai tersebut.

*Work overload* adalah salah satu masalah yang bisa ditemui dalam berbagai jenis pekerjaan. Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly dalam Maulina dan wicaksono, setiap orang pernah mengalami beban kerja yang berlebihan (*work overload*) pada suatu waktu. Secara sederhana, menurut Setiawan dan Noermijati dalam Maulina dan wicaksono, *work overload* didefinisikan sebagai kondisi yang terjadi bila lingkungan memberikan tuntutan melebihi kemampuan individu. Pegawai yang merasa tertekan dengan pekerjaannya akan mengalami penurunan dalam kinerjanya tersebut.<sup>11</sup>

Persepsi *work overload* adalah pandangan individu tentang berbagai tuntutan tugas yang memerlukan aktivitas mental dan fisik, serta harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Jika individu memiliki persepsi positif, mereka akan melihat beban kerja sebagai tantangan yang mendorong mereka untuk bekerja lebih keras dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi diri mereka sendiri dan perusahaan. Sebaliknya, jika persepsi negatif yang muncul, mereka akan melihat beban kerja sebagai tekanan yang dapat mempengaruhi kinerja individu dan berdampak negatif pada diri mereka sendiri serta perusahaan tempat mereka bekerja.

*Work overload* juga menjadi faktor yang perlu diperhatikan. Apabila beban kerja yang berlebihan meningkat tanpa dukungan yang memadai, kinerja pegawai

---

<sup>11</sup> Adinda Reza Maulina and Dimas Aryo Wicaksono, "Pengaruh Work Overload Dan Perceived Organizational Support Dengan Job Stress Pegawai Bank Di Masa Pandemi," *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)* 1, no. 1 (2021): 797–809, <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i1.26952>.

dapat menurun.<sup>12</sup> Beban kerja bukan hanya sebatas jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan tetapi juga mencakup tekanan psikologis dan keseimbangan kehidupan kerja. Nurendra menjelaskan bahwa beban kerja adalah tuntutan kerja yang diberikan perusahaan, yang harus dipenuhi oleh setiap pegawai agar pekerjaan dapat segera terselesaikan sehingga beban kerja yang dirasakan oleh pegawai dibutuhkan energi atau perhatian yang lebih yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.<sup>13</sup> Menurut Gawron menyatakan beban kerja sebuah tuntutan tugas sebagai upaya dan sebagai kegiatan atau prestasi. Beban kerja yang dirasakan oleh pegawai di perusahaan berupa beban waktu, beban mental dan tekanan psikologis, hal ini sesuai dengan aspek beban kerja.<sup>14</sup>

Ajaran agama Islam tidak memberatkan, sehingga tidak perlu ada kekhawatiran dalam hati. Allah SWT tidak akan memberikan beban yang melebihi kemampuan seseorang. Allah SWT akan selalu menguji umatnya sesuai dengan kapasitas mereka. Oleh karena itu, Islam mengajarkan setiap manusia untuk selalu bersikap dan berpikir positif bahwa beban kerja dapat diselesaikan dengan baik. Hal ini agar manusia tidak mudah putus asa atau menyerah dengan beban yang dihadapi. Allah telah menjanjikan bahwa setelah menghadapi kesulitan, manusia

---

<sup>12</sup> Syaiful Bahri, Lailan Musfiroh Hasibuan, and Syahril Effendy Pasaribu, "Pengaruh Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara," *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 5, no. 1 (January 2022): 229–244, <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.619>.

<sup>13</sup> Annisaa Miranty Nurendra, "Peranan Tuntutan Keraj Dan Sumber Daya Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Wanita Karir," *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi* 21, no. 1 (January 2016): 57–67, <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol21.iss1.art6>.

<sup>14</sup> Valerie J. Gawron, *Human Performance, Workload, and Situational Awareness Measures Handbook* (CRC Press, 2008), 4, <https://doi.org/10.1201/9781420064506>.

akan diberikan kemudahan. Ini dijelaskan dalam surah *Al-Insyirah/94:5-6*, yang berbunyi:

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

Artinya: “*Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan*”. (Q.S *Al-Insyirah/94: 5-6*)

Observasi dan wawancara yang telah dilakukan membawa kita pada pemahaman mendalam mengenai kondisi perusahaan, khususnya terkait dengan fenomena *work engagement* rendah yang muncul. Temuan tersebut mengarah pada permasalahan utama, yaitu keterikatan kerja pegawai terhadap pekerjaan yang dijalani yang dianggap masih kurang, sehingga beban kerja yang berlebihan yang diberikan kepada pegawai yang dapat menurunkan kinerja pegawai. Adanya keterbatasan sumber daya manusia (SDM) dan pegawai yang memegang dua jabatan di dalam perusahaan menjadi pemicu utama keluhan terkait dengan beban kerja yang dianggap terlalu berat atau berlebihan.

Temuan lainnya saat melakukan studi pendahuluan penelitian, ditemukan adanya kesulitan dalam menarik mitra kerja dan mencapai target harian, mingguan, dan bulanan juga menjadi tekanan tambahan bagi pegawai yang dimana ini salah faktor dari rendahnya *work overload* pada pegawai. Dalam wawancara, Kepala Sub Bidang SDM perusahaan menyampaikan bahwa beban kerja yang tinggi, tidak hanya di kantor tetapi juga di lapangan. Pekerjaan yang harus diselesaikan setiap hari, bersama dengan tuntutan target yang semakin meningkat, membuat pegawai

merasa jenuh dan kurang terikat dengan pekerjaannya.<sup>15</sup> Selain itu, mayoritas pegawai yang tidak menuntaskan pekerjaannya dikarenakan adanya ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan dengan jabatan yang diemban.<sup>16</sup> Berdasarkan temuan hasil observasi dan wawancara menunjukkan adanya *work engagement* yang rendah sehingga menurunkan performa kerja. hal ini bila dibiarkan akan menjadi masalah yang serius yang dapat berakibat pada *work engagement* pegawai, sehingga akan terjadinya kurang seriusnya dan kesulitan yang akan dialami pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan serta tanggung jawab pada pegawai tersebut.

*Work engagement* rendah ini dapat memberikan dampak serius pada psikologis pegawai. Menurut penelitian, rendahnya *work engagement* dapat menimbulkan dampak negatif seperti menurunkan performansi organisasi secara menyeluruh, sedangkan *work engagement* yang tinggi dapat memberikan dampak positif, seperti kesehatan individu serta keberhasilan suatu organisasi.<sup>17</sup> Jika pegawai memiliki *work engagement* yang rendah maka akan mengalami *burnout*, ketegangan kerja, dan kurangnya keterikatan terhadap pekerjaan.<sup>18</sup> *Burnout*, yang merupakan keadaan kelelahan fisik dan mental yang ekstrim akibat tekanan kerja yang berlebihan, dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan kepuasan kerja.

---

<sup>15</sup> “Wawancara Kepada Kepala Sub Bidang SDM Pada Tanggal 31 Agustus 2023 Di Perusahaan Umum Daerah Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar,” n.d.

<sup>16</sup> Caroline Knight, Malcolm Patterson, and Jeremy Dawson, “Building Work Engagement: A Systematic Review and Meta-analysis Investigating the Effectiveness of Work Engagement Interventions,” *Journal of Organizational Behavior* 38, no. 6 (July 2017): 792–812, <https://doi.org/10.1002/job.2167>.

<sup>17</sup> Intan Safinaz and Umi Anugerah Izzati, “Hubungan Antara Psychological Well-Being Dengan Work Engagement Pada Guru SMK,” *Character : Jurnal Penelitian Psikologi* 9, no. 4 (2022): 195–209, <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/cjpp.v9i4.46797>.

<sup>18</sup> Laurențiu P. Maricuțoiu, Coralia Sulea, and Alina Iancu, “Work Engagement or Burnout: Which Comes First? A Meta-Analysis of Longitudinal Evidence,” *Burnout Research* 5 (June 2017): 35–43, <https://doi.org/10.1016/j.burn.2017.05.001>.

Kurangnya *work engagement* juga dapat menyebabkan kurangnya motivasi dan dedikasi dalam menjalankan tugas sehari-hari.<sup>19</sup>

Penting untuk mencatat bahwa penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Schaufeli, Bakker, dan Rhennen, menunjukkan bahwa beban kerja yang dirasakan oleh pegawai secara signifikan berkontribusi pada rendahnya tingkat *work engagement*.<sup>20</sup> Oleh karena itu, pemahaman mendalam terkait beban kerja yang berlebihan yang tinggi dalam perusahaan ini menjadi langkah awal yang krusial dalam upaya meningkatkan *work engagement*.<sup>21</sup>

Dalam konteks ini, perlunya penelitian lebih lanjut mengenai *work engagement* di lingkungan perusahaan menjadi semakin penting.<sup>22</sup> Penelitian tersebut dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif mengenai dampak beban kerja terhadap *work engagement* pegawai.<sup>23</sup> Dengan demikian, perusahaan dapat mengidentifikasi solusi konkret dan strategis untuk mengatasi permasalahan ini. Beberapa upaya yang mungkin dilakukan mencakup restrukturisasi tugas, peningkatan alokasi SDM, atau implementasi program kesejahteraan pegawai yang

---

<sup>19</sup> Meni Koslowsky, "Attachment Style as a Predictor of Burnout and Work Engagement Among Health Professional Caregivers," *Open Access Journal of Biogenetic Science and Research* 5, no. 4 (November 2020):127, <https://doi.org/10.46718/JBGSR.2020.05.000127>.

<sup>20</sup> Wilmar B Schaufeli, Arnold B Bakker, and Willem Van Rhenen, "How Changes in Job Demands and Resources Predict Burnout, Work Engagement, and Sickness Absenteeism," *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior* 30, no. 7 (2009): 893–917.

<sup>21</sup> Martin Obschonka et al., "Job Burnout and Work Engagement in Entrepreneurs: How the Psychological Utility of Entrepreneurship Drives Healthy Engagement," *Journal of Business Venturing* 38, no. 2 (March 2023): 106-272, <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2022.106272>.

<sup>22</sup> Asier Baquero, "Authentic Leadership, Employee Work Engagement, Trust in the Leader, and Workplace Well-Being: A Moderated Mediation Model," *Psychology Research and Behavior Management* 16, no. April (2023): 1403–1424, <https://doi.org/10.2147/PRBM.S407672>.

<sup>23</sup> Francesco Montani et al., "Examining the Inverted U-Shaped Relationship between Workload and Innovative Work Behavior: The Role of Work Engagement and Mindfulness," *Human Relations* 73, no. 1 (January 2020): 59–93, <https://doi.org/10.1177/0018726718819055>.

bertujuan mengurangi tekanan kerja. Dengan memahami dan mengatasi dampak beban kerja berlebihan pegawai terhadap keterlibatan kerja sangat penting untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.<sup>24</sup> Melalui penelitian mendalam ini, diharapkan perusahaan dapat mengembangkan strategi yang efektif untuk meningkatkan *work engagement* pegawai dengan melihat kontribusi dari persepsi beban kerja pegawai, yang pada gilirannya akan memberikan dampak positif pada produktivitas, kesejahteraan, dan keberhasilan keseluruhan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Kontribusi Persepsi *Work Overload* terhadap *Work Engagement* pada Pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Bauntung Batuah (PERUMDA PBB) Kabupaten Banjar”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang sudah dijelaskan dalam latar belakang, maka penelitian ini menetapkan beberapa rumusan masalah, yaitu sebagai berikut:

1. Seberapa besar tingkat persepsi *work overload* pada Pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Bauntung Batuah (PERUMDA PBB) Kabupaten Banjar?
2. Seberapa besar tingkat *work engagement* pada Pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Bauntung Batuah (PERUMDA PBB) Kabupaten Banjar?

---

<sup>24</sup> Montani et al.

3. Apakah ada kontribusi antara persepsi *work overload* terhadap *work engagement* pada Pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Bauntung Batuah (PERUMDA PBB) Kabupaten Banjar?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun diatas, maka penelitian menetapkan beberapa tujuan penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar tingkat persepsi *work overload* pada Pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Bauntung Batuah (PERUMDA PBB) Kabupaten Banjar?
2. Untuk mengetahui seberapa besar tingkat *work engagement* pada Pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Bauntung Batuah (PERUMDA PBB) Kabupaten Banjar?
3. Untuk mengetahui apakah ada kontribusi antara persepsi *work overload* terhadap *work engagement* pada Pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Bauntung Batuah (PERUMDA PBB) Kabupaten Banjar?

### **D. Signifikansi Penelitian**

Penelitian ini pada akhirnya diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya adalah sebagai berikut:

#### **1. Kontribusi Teoritis**

- a. Penelitian ini berkontribusi untuk menambah wawasan mengenai kontribusi oersepsi *work overload* terhadap *work engagement* pada

Pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Bauntung Batuah (PERUMDA PBB) Kabupaten Banjar dalam bidang keilmuan psikologi industri dan organisasi.

- b. Penelitian ini dapat berkontribusi sebagai pijakan dan referensi pada penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan kontribusi persepsi *work overload* terhadap *work engagement* pada Pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Bauntung Batuah (PERUMDA PBB) Kabupaten Banjar.

## **2. Kontribusi Praktis:**

- a. Bagi peneliti diharapkan penelitian ini dapat menjadi sebuah proses pembelajaran yang menambah wawasan pengetahuan, sehingga dapat memahami teori-teori yang dipelajari dibandingkan dengan keadaan yang sesungguhnya di lapangan.
- b. Bagi perusahaan hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna dan pertimbangan yang bermanfaat bagi instansi terkait untuk lebih mengetahui seberapa besar kontribusi persepsi *work overload* terhadap *work engagement* pada Pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Bauntung Batuah (PERUMDA PBB) Kabupaten Banjar.

## **E. Definisi Operasional**

Menurut Sugiyono, definisi operasional merujuk pada penentuan konstruk yang akan diukur agar menjadi variabel terukur. Definisi operasional

menjelaskan cara peneliti mengoperasionalkan konsep agar dalam diteliti secara empiris. Dengan demikian, definisi operasional berperan penting dalam penelitian karena menghubungkan antara konsep teoritis dengan indikator-indikator yang bisa diamati dan diukur dalam pengumpulan data penelitian.<sup>25</sup> Adapun definisi operasional dalam penelitian ini sebagai berikut:

### **1. Persepsi *Work Overload***

Penelitian ini menggunakan teori persepsi *work overload*, persepsi terjadi ketika seseorang menerima rangsangan dari dunia luar yang ditangkap oleh organ-organ sensoris dan diteruskan ke otak. Di sana, rangsangan ini diproses melalui pemikiran hingga menghasilkan pemahaman.<sup>26</sup> Persepsi *work overload* adalah penilaian individu terhadap tuntutan tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Persepsi positif membuat individu melihat beban kerja sebagai tantangan, meningkatkan kesungguhan dan hasil kerja. Sebaliknya, persepsi negatif menyebabkan beban kerja dianggap sebagai tekanan, yang dapat mempengaruhi kinerja dan berdampak buruk bagi individu serta perusahaan.<sup>27</sup> Sedangkan dari Menurut Gibson, setiap orang pernah mengalami beban kerja berlebihan yang terlalu berat pada suatu waktu. Beban kerja berlebihan adalah situasi dimana lingkungan memberi tuntutan melebihi kemampuan individu.<sup>28</sup> Maka dari itu, jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan

---

<sup>25</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2014), 137.

<sup>26</sup> Sarlito W Sarwono, *Pengantar Psikologi Umum* (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), 86.

<sup>27</sup> Katarina Edwina Saputri and Sumbodo Prabowo, "Employee Engagement Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Beban Kerja," *Jurnal Psikodimensia* 17, no. 1 (2015): 97–115, <https://doi.org/https://doi.org/10.24167/psiko.v14i1.376>.

<sup>28</sup> James L Gibson, *Organisasi, Perilaku, Struktur Dan Proses. Edisi Ke-5. Cetakan Ke-3*. (Jakarta: Erlangga, 2000), 156.

muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih.

Penelitian ini digunakan dengan mengukur persepsi *work overload* dengan teori oleh Gibson yang terdapat 7 indikator persepsi *work overload* adalah sebagai berikut: 1. *Time Pressure* (tekanan waktu), 2. Jadwal Kerja atau Jam Kerja, 3. *Role Ambiguity* dan *Role Conflict*, 4. Kebisingan, 5. *Information Overload*, 6. *Repetitive Action*, dan 7. Tanggung Jawab.<sup>29</sup> Ketujuh aspek ini digunakan agar dapat menggambarkan *work overload* saat seorang individu yang berada dilingkungan kerja.

Adapun penjelasan persepsi *work overload* yang dimaksud dalam penelitian ini adalah bagaimana pemahaman dari penilaian seorang individu yang dapat bertanggung jawab dalam menyelesaikan tuntutan pekerjaan yang berlebih yang diberikan kepada individu yang melebihi kapasitas dari individu tersebut.

## **2. Work Engagement**

Penelitian ini menggunakan teori *work engagement* dari Schaufeli, Bakker dan Salanova yang mendefinisikan bahwa *work engagement* (keterikatan kerja) adalah sikap positif terhadap pekerjaan seperti kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen organisasi dan rendahnya niat untuk keluar berhubungan dengan *work engagement*.<sup>30</sup> Penelitian ini mengukur *work engagement* menggunakan aspek menurut Schaufeli, Bakker dan

---

<sup>29</sup> James H. Gibson, James L. Ivancevich, John M. Donnelly, *Organisasi* (Jakarta: Erlangga, 2009), 163.

<sup>30</sup> Wilmar B. Schaufeli, Arnold B. Bakker, and Marisa Salanova, "The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire," *Educational and Psychological Measurement* 66, no. 4 (August 2006): 701–716, <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>.

Salanova ada 3 aspek beban kerja adalah sebagai berikut: 1. Semangat (*Vigor*), 2. Dedikasi (*Dedication*) dan 3. Penghayatan (*Absorption*).<sup>31</sup> Menunjukkan bahwa individu tidak hanya tertarik terhadap aspek pekerjaan yang memberi makna tetapi mereka secara aktif mencarinya dalam pekerjaan mereka sebagai sarana untuk tetap berkomitmen terhadap organisasi.

Dari penjelasan *work engagement* diatas, dapat disimpulkan bahwa *work engagement* yang dimaksud dalam penelitian ini adalah adanya semangat, dedikasi, dan rasa bangga pada individu terhadap pekerjaan, sehingga memunculkan pikiran positif pada kinerja individu tersebut.

## F. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dalam studi ini digunakan sebagai pedoman dan perbandingan untuk memperkuat teori. Sejauh ini, menurut peneliti, belum ada penelitian mengenai kontribusi persepsi *work overload* terhadap *work engagement* pada pegawai perusahaan umum daerah pasar bauntung batuah (PERUMDA PBB) kabupaten banjar. Namun, terdapat beberapa penelitian yang serupa pada salah satu variabel, seperti yang tercantum dalam penelitian sebelumnya berikut ini:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Nadhifah Elfitasari dan Olievia Prabandini Mulyana dengan judul “**Hubungan antara Persepsi**

---

<sup>31</sup> Rian Pri and Zamralita, “ Gambaran Work Engagement Pada Karyawan Di PT EG (Manufacturing Industri),” *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni* 1, no. 2 (February 2018): 295, <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i2.981>.

**terhadap Beban Kerja dengan *Work Engagement* pada Karyawan PT X**” dalam Jurnal Penelitian Psikologi Vol. 07, No. 01, 2020 dengan variabel bebas (X) yaitu beban kerja dan variabel terikat (Y) yaitu *work engagement*. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasi. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 114 responden. Dari penelitian ini didapatkan hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi terhadap beban kerja dengan *work engagement* pada pegawai yang dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0.002 ( $p < 0,05$ ) dan nilai koefisien korelasi sebesar -0,285, sehingga hubungan kedua variabel terbukti berlawanan arah karena nilai koefisien korelasi menunjukkan tanda negatif. Penelitian ini mempunyai variabel yang sama yaitu variabel bebas adalah beban kerja dan variabel terikat adalah *work engagement*. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti terletak pada populasi, sampel, dan lokasi penelitiannya.<sup>32</sup>

2. Penelitian yang dilakukan oleh Marcelino Rizal Zulvikar Pahlevi dengan judul **“Pengaruh Persepsi Beban Kerja dan *Self Efficacy* terhadap *Work Engagement* UD. Logam Jaya”** dalam Skripsi (2021) dengan variabel bebas (X) yaitu beban kerja (X1) dan *Self Efficacy* (X2), dan variabel terikat (Y) yaitu *work engagement*. Penelitian ini

---

<sup>32</sup> Nadhifah Elfitasari and Olievia Prabandini Mulyana, “Hubungan Antara Persepsi Terhadap Beban Kerja Dengan *Work Engagement* Pada Karyawan,” *Character: Jurnal Penelitian Psikologi* 07, no. 01 (2020): 10–17.

menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasi. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 50 responden. Dari penelitian ini didapatkan hasil bahwa persepsi beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* dan *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*. Penelitian ini mempunyai variabel yang sama yaitu variabel bebas adalah beban kerja dan variabel terikat adalah *work engagement*. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti terletak pada variabel yang dimiliki yaitu 3 variabel sedangkan peneliti menggunakan 2 variabel, analisis data yang digunakan yaitu regresi linier berganda, populasi, sampel, dan lokasi penelitiannya.<sup>33</sup>

3. Penelitian yang dilakukan oleh Umair Ahmed, dkk dengan judul **“Troubling Job Demands at Work: Examining the Deleterious Impact of Workload and Emotional Demands on Work Engagement”** (Tuntutan Kerja yang Mengganggu di Tempat Kerja: Menelaah Dampak Buruk dari Beban Kerja dan Tuntutan Emosional terhadap Keterlibatan Kerja) dalam Jurnal *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* 7(6):96-106 (2017) dengan variabel bebas (X) yaitu beban kerja (X1) dan emosional (X2) serta variabel terikat (Y) yaitu *work engagement*. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi

---

<sup>33</sup> Marcelino Rizal Zulvikar Pahlevi, “Pengaruh Persepsi Beban Kerja Dan Self Efficacy Terhadap Work Engagement UD. Logam Jaya (Skripsi)” (STIE PGRI Dewantara Jombang, 2021), 67–69.

dalam penelitian ini sebanyak 537 responden dan hanya 277 dianggap layak untuk analisis. Dari penelitian ini menunjukkan hasil dengan pemodelan persamaan struktural dengan *Smart PLS 2.0* menunjukkan dampak negatif signifikan beban kerja terhadap keterlibatan kerja. Penelitian ini juga menyimpulkan dampak serupa dari tuntutan emosional. Hasil studi mengkonfirmasi dampak merugikan tuntutan pekerjaan, termasuk beban kerja dan tuntutan emosional, terhadap kesejahteraan dan keterlibatan karyawan, berpotensi mempengaruhi keterlibatan mereka secara negatif. Penelitian ini mempunyai variabel yang sama yaitu variabel bebas adalah beban kerja dan variabel terikat adalah *work engagement*. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti terletak pada jumlah variabel yang dimiliki, populasi, sampel, tempat penelitian dan teknik analisis data yang digunakan yang dimana penelitian terdahulu menggunakan *Smart PLS 2.0 M3* sedangkan peneliti menggunakan *IBM SPSS 25 For Windows 10*.<sup>34</sup>

4. Penelitian yang dilakukan oleh Putri Retno Anjani dengan judul **“Pengaruh *Work Overload* terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Umum Daerah Kota Medan”** dalam skripsi universitas muhammadiyah sumatera utara medan (2022) dengan variabel bebas (X) yaitu *work*

---

<sup>34</sup> Umair Ahmed et al., “Troubling Job Demands at Work: Examining the Deleterious Impact of Workload and Emotional Demands on Work Engagement,” *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* 7, no. 6 (June 2017): 29-49, <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v7-i6/2949>.

*overload* serta variabel terikat (Y) yaitu kinerja dan variabel intervening yaitu stress kerja. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 95 orang dan. Dari penelitian ini menunjukkan (1) terdapat pengaruh positif antara *work overload* terhadap stress kerja (2) terdapat pengaruh positif antara *work overload* terhadap kinerja karyawan (3) terdapat pengaruh positif antara stress kerja terhadap kinerja karyawan (4) terdapat pengaruh yang signifikan antara *work overload* terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan. Penelitian ini mempunyai variabel yang sama yaitu variabel bebas adalah beban kerja, metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti terletak pada jumlah variabel serta variabel yang dimiliki dimana penelitian terdahulu menggunakan variabel intervening sedangkan peneliti hanya menggunakan variabel bebas dan terikat, populasi, sampel dan teknik analisis data yaitu menggunakan program software PLS (Partial Least Square) sedangkan peneliti *IBM SPSS 25 For Windows*.<sup>35</sup>

5. Penelitian yang dilakukan oleh Khannys Dahliana Ulfah, dkk dengan judul **“Hubungan Persepsi Beban Kerja dengan Keterikatan Kerja pada Karyawan Divisi Pemasaran di PT. World Innovative**

---

<sup>35</sup> Putri Retno Anjani, “Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Umum Daerah Kota Medan” (Skripsi) (Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, 2022), 43–68.

**Telecommunication (Oppo) Banjarmasin”** dalam Jurnal Kognisia, Vol.2 No.1, (2019) dengan variabel bebas (X) yaitu beban kerja dan variabel terikat (Y) yaitu *work engagement*. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 65 orang dan. Dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara persepsi beban kerja dengan keterikatan kerja yang berarti bahwa arti semakin positif persepsi beban kerja maka semakin tinggi keterikatan kerjanya, begitu juga sebaliknya. Penelitian ini mempunyai variabel yang sama yaitu variabel bebas adalah beban kerja dan variabel terikat adalah *work engagement*. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti terletak pada populasi, sampel, dan lokasi penelitiannya.<sup>36</sup>

### **G. Hipotesis Penelitian**

Untuk mengetahui ada tidaknya kontribusi antara persepsi *work overload* dengan *work engagement* pada pegawai di Perusahaan Umum Daerah Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar. Maka diajukan hipotesis sebagai, berikut :

#### **1. Hipotesis Alternatif (Ha)**

---

<sup>36</sup> Khannys Dahliana UlfahS, Rooswita Santia Dewi, and Muhamaad Syarif Hidayatullah, “World Innovative Telecommunication (Oppo) Banjarmasin Correlation Perception of Workload and Work Engagement To Marketing Division Employees in Pt. World Innovation Telecommucation (Oppo) Banjarmasin,” *Jurnal Kognisia* 2, no. 1 (2019): 51.

Ada kontribusi antara persepsi *work overload* dengan *work engagement* pada pegawai di Perusahaan Umum Daerah Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar.

## 2. Hipotesis Nol (H<sub>0</sub>)

Tidak ada kontribusi antara persepsi *work overload* dengan *work engagement* pada pegawai di Perusahaan Umum Daerah Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar.

## H. Sistematika Pembahasan

Agar lebih mempermudah penyusunan dalam penulisan penelitian, maka peneliti membuat sistematika penelitian sebagai berikut:

1. BAB 1, terdiri dari pendahuluan yang didalamnya mencakup penjelasan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, signifikansi penelitian dan definisi operasional, penelitian terdahulu yang serupa dengan penelitian ini serta sistematika penelitian.
2. BAB 2, terdapat kajian teoritik yang berisi penjelasan mengenai variabel-variabel penelitian ini yaitu beban kerja dan *work engagement* serta komponen-komponen variabel dan kerangka berpikir.
3. BAB 3, terdapat metodologi penelitian yang berisi tentang jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian dan teknik analisis data.

4. BAB 4, terdapat hasil penelitian yang berisi gambaran umum lokasi penelitian, hasil uji instrument, dan hasil analisis data serta pembahasan.
5. BAB 5, terdapat penutup yang terdiri dari simpulan dan saran berdasarkan pembahasan yang di analisis oleh peneliti.