

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi

1. Sejarah Berdirinya Perusahaan Umum daerah Pasar bauntung Batuah Kabupaten Banjar

Penelitian ini dilaksanakan di Perusahaan Umum Daerah Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar, yang terletak di Martapura. Perusahaan Umum daerah Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar merupakan perusahaan yang berada di bawah naungan Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah (BPKPAD) Kabupaten Banjar.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Banjar Nomor 05 Tahun 2009 Tanggal 19 April 2009 tentang Perusahaan Daerah Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar yang telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Banjar Nomor 3 tahun 2014. Maka Perusahaan Daerah Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar mulai efektif beroperasi mengelola pasar milik Pemerintah Kabupaten Banjar sejak tanggal 1 Mei 2010.

Kemudian pada pelaksana Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintah Provinsi & Kabupaten Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82 Tambahan Lembaran Republik Indonesia Nomor 3747) dan ditindaklanjuti dengan Perda Kabupaten Banjar Nomor 04 Tahun 2008 tentang Urusan Wajib Dan Urusan Pilihan yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah Kabupaten Banjar

(Lembaran Daerah Tahun 2008 Nomor 04). Dan ber implikasi dilikuidasinya Dinas Pengelola Pasar Kabupaten Banjar. Sehingga pengelolaan pasar sementara dilakukan oleh Dinas Perdagangan Kabupaten Banjar sampai diundangkannya Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2009 tentang Perusahaan Daerah Pasar Kabupaten Banjar dan mulai beroperasi pada tanggal 1 Mei 2010.

Pada masa awal berdiri Pemerintah Kabupaten Banjar memberikan modal awal dalam bentuk Penyertaan Modal guna membantu operasionalnya perusahaan. Jumlah penyertaan modal yang telah diterima Perusahaan Daerah Pasar Bauntung Batuah hingga tahun 2013 secara keseluruhan berjumlah 5.000.000.000,- (Lima Milyar Rupiah) dan penyertaan modal tahun 2014 adalah sebesar 867.957.909.000,- (Delapan Ratus Enam Puluh Tujuh Milyar Sembilan Ratus Lima Puluh Tujuh Juta Sembilan Ratus Sembilan Ribu Rupiah), yaitu berupa tanah dan bangunan pasar serta peralatan dan mesin berdasarkan hasil penilaian Barang Milik Daerah eks Dinas Pasar Kabupaten Banjar yang telah dilakukan oleh Kementerian Keuangan Republik Indonesia Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Kantor Wilayah XII Banjarmasin, total penyertaan modal hingga tahun 2014 adalah 872.957.909.000,- (Delapan Ratus Tujuh Puluh Dua Milyar Sembilan Ratus Lima Puluh Tujuh Juta Sembilan Ratus Sembilan Ribu Rupiah).

Selanjutnya berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2017 tentang Badan Usaha Milik Daerah, Perusahaan Daerah Pasar Bauntung Batuah mengusulkan kepada Pemerintah Kabupaten Banjar untuk melakukan

Perubahan Bentuk Badan Hukum menjadi Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar yang dibahas dan disahkan melalui Paripurna DPRD Kabupaten Banjar sehingga terbitlah Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2022 tentang Perubahan Bentuk Badan Hukum Perusahaan Daerah Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar menjadi Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar. Berikut dasar pembentukan dimulainya transformasi dari Perusahaan Daerah Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar ke Perusahaan Umum Daerah Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar:

Pasca keluarnya PP Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah yang mendasari lahirnya Peraturan Daerah Kabupaten Banjar Nomor 09 Tahun 2008 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah, maka keberadaan Dinas Pasar Kabupaten Banjar di Likuidasi.

Selanjutnya dibentuk Perusahaan Daerah Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Banjar Nomor 05 Tahun 2009 Tanggal 19 April 2009 tentang Perusahaan Daerah Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar yang telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Banjar Nomor 3 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Banjar Nomor 05 Tahun 2009 Tanggal 19 April 2009 tentang Perusahaan Daerah Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar.

Dengan memperhatikan Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2017 tentang Badan Usaha Milik Daerah lanjutnya:

Perusahaan Daerah Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar untuk melaksanakan ketentuan PP Nomor 54 Tahun 2017 tersebut mengusulkan kepada Pemerintah Kabupaten Banjar untuk melakukan Perubahan Bentuk Badan Hukum menjadi Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar yang dibahas dan disahkan melalui Paripurna DPRD Kabupaten Banjar dengan Nomor 3 Tahun 2022 tentang Perubahan Bentuk Badan Hukum Perusahaan Daerah Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar Menjadi **Perusahaan Umum daerah (PERUMDA) Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar**.¹

2. Visi Misi Perusahaan Umum daerah Pasar Bauntung Batuah (PERUMDA PBB) Kabupaten Banjar

Visi :

Menjadikan Pasar Tradisional yang Bersih, Indah, Tertib, Aman, Nyaman (BERINTAN), Unggul, Meningkatkan Pendapatan Asli Daerah dan Barokah.

Misi :

1. Memberikan pelayanan terbaik, mudah, cepat, dan transparan.
2. Meningkatkan sarana dan prasarana penunjang pasar dalam rangka mewujudkan pasar kondusif dan *representative*.
3. Menyediakan pasar tradisional yang nyaman berwawasan lingkungan.

¹ “Sejarah Dan Tentang PERUMDA Pasar Bauntung Batuah,” *Situs Resmi PERUMDA Pasar Bauntung Batuah* (blog), Diakses 27 April 2024, <https://perumdapbb.banjarkab.go.id/>.

4. Penyediaan lembaga perbankan dan non perbankan untuk pedagang.
5. Melakukan kerjasama untuk memenuhi kebutuhan barang dan jasa, murah, lengkap, dan berkompetisi terhadap pasar modern.
6. Meningkatkan pengembangan SDM untuk kemajuan pasar tradisional serta kreatif dan inovatif dalam menggali potensi pendapatan dan pengembangan usaha.²

3. Struktur Organisasi Operasional Perusahaan Umum daerah Pasar Bauntung Batuah (PERUMDA PBB) Kabupaten Banjar

Adapun struktur organisasi Perusahaan Umum Daerah Pasar Bauntung Batuah dapat dilihat pada gambar berikut:



Bagan 4.1, Perusahaan Umum Daerah Pasar Bauntung Batuah (PERUMDA PBB) Kabupaten Banjar

² “Visi Dan Misi,” Situs Resmi PERUMDA Pasar Bauntung Batuah (blog), Diakses 27 April 2024, <https://perumdapbb.banjarkab.go.id/>.

B. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 24 Juli 2023 – 28 Mei 2024 yang bertempat di Perusahaan Umum Daerah Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar. Pada tanggal 24 Juli 2023 meminta data mengenai jumlah pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Bauntung Batuah (PERUMDA PBB) Kabupaten Banjar. Selanjutnya melakukan pengumpulan data studi pendahuluan melalui observasi dan wawancara pada 2 orang pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Bauntung Batuah (PERUMDA PBB) Kabupaten Banjar. Setelah melakukan observasi pada pegawai, dilanjutkan dengan wawancara pada tanggal 3 Agustus 2023.

Setelah dilaksanakan studi pendahuluan, pada tanggal 30 April 2024 dilakukan pengantaran surat riset penelitian ke Perusahaan Umum Daerah Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar. Selanjutnya pada tanggal 14-29 April 2024 dilakukan pengambilan data, dengan menggunakan kuesioner/angket dalam bentuk kertas *Print Out* dan *Google Form* kepada subjek untuk di isi oleh mereka.

C. Data Deskriptif Responden

1. Deskriptif Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah dan angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 butir item pernyataan untuk variabel persepsi *work overload* (X), dan 9 butir item pernyataan untuk variabel *work engagement* (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 85 orang pegawai

Perusahaan Umum Daerah Pasar Bauntung Batuah (PERUMDA PBB) Kabupaten Banjar sebagai populasi dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah primer. Data primer diperoleh dengan cara menyebar kuesioner yang terdiri dari 19 butir item pernyataan. Dari populasi yang berjumlah 85 orang pegawai, penelitian ini hanya mengambil sampel 61 angket kuesioner. Maka hasil dari penelitian ini hanya 90%.

2. Data Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 61 responden, di mana kriteria dalam pengisian kuesioner adalah seluruh pegawai yang bersedia menjadi responden, pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Bauntung Batuah (PERUMDA PBB) Kabupaten Banjar, dan pegawai yang bekerja didalam kantor Perusahaan Umum Daerah Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar. Karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, status, umur, bidang, pendidikan dan lama kerja.

a. Data Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Bauntung Batuah (PERUMDA PBB) Kabupaten Banjar yang berjumlah 61 pegawai dengan jenis kelamin laki-laki dan perempuan yang deskripsi karakteristik subjek disajikan dalam bentuk tabel di bawah ini:

Tabel 4.1 Data Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Subjek	Persentase (%)
Laki-laki	45	74%

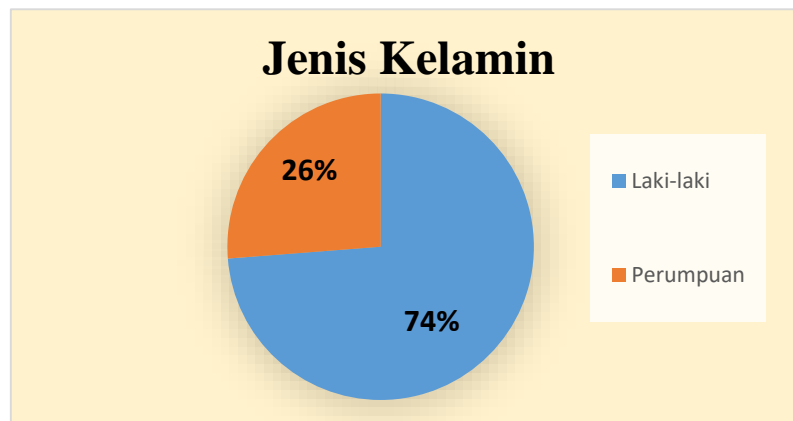
Lanjutan Tabel 4.1

Jenis Kelamin	Jumlah Subjek	Persentase (%)
Perempuan	16	26%
Jumlah	61	100%

Sumber: Data Primer Dengan *Excel* (2024)

Berdasarkan hasil olahan data diatas, dapat diketahui bahwa yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 45 subjek atau 74% dan perempuan sebanyak 16 subjek atau 26%. Maka dapat disimpulkan bahwa pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar di dominasi berjenis kelamin laki-laki dari pada berjenis kelamin perempuan. Berikut akan ditampilkan diagram persentase pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Bauntung Batuah (PERUMDA PBB) Kabupaten Banjar berdasarkan jenis kelamin.

Diagram 4.1 Data Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber: Data Primer Dengan *Excel* (2024)

b. Data Berdasarkan Status

Berdasarkan status pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Bauntung Batuah (PERUMDA PBB) Kabupaten Banjar yang berjumlah 61 pegawai

yang sudah menikah dan belum menikah yang deskripsi karakteristik subjek disajikan dalam bentuk tabel di bawah ini:

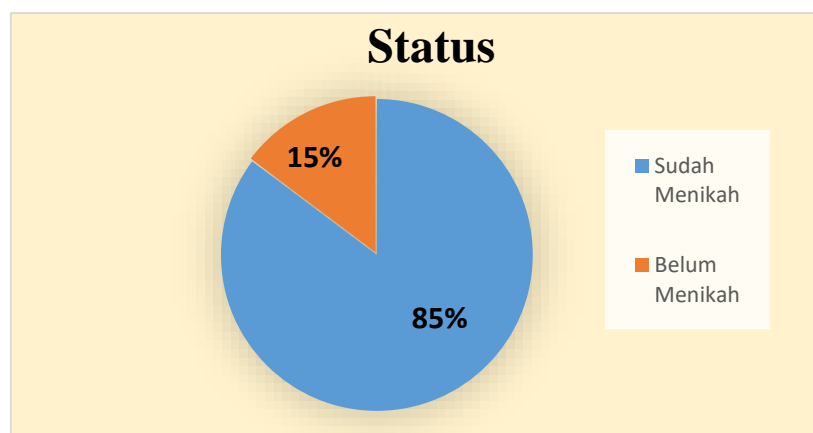
Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Status

Status	Jumlah Subjek	Persentase (%)
Sudah menikah	52	85%
Belum menikah	9	15%
Jumlah	61	100%

Sumber: Data Primer Dengan *Excel* (2024)

Berdasarkan hasil olahan data diatas, dapat diketahui bahwa berdasarkan status sudah menikah sebanyak 52 subjek atau 85% dan belum menikah sebanyak 9 subjek atau 15%. Maka dapat disimpulkan bahwa pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar di dominasi dengan subjek yang sudah menikah dari pada yang belum menikah. Berikut akan ditampilkan diagram persentase pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Bauntung Batuah (PERUMDA PBB) Kabupaten Banjar berdasarkan status.

Diagram 4.2 Data Karakteristik Berdasarkan Status



Sumber: Data Primer Dengan *Excel* (2024)

c. Berdasarkan Umur

Berdasarkan Umur pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Bauntung Batuah (PERUMDA PBB) Kabupaten Banjar yang berjumlah 61 pegawai dengan umur 20 tahun sampai dengan lebih dari 49 tahun yang deskripsi karakteristik subjek disajikan dalam bentuk tabel di bawah ini:

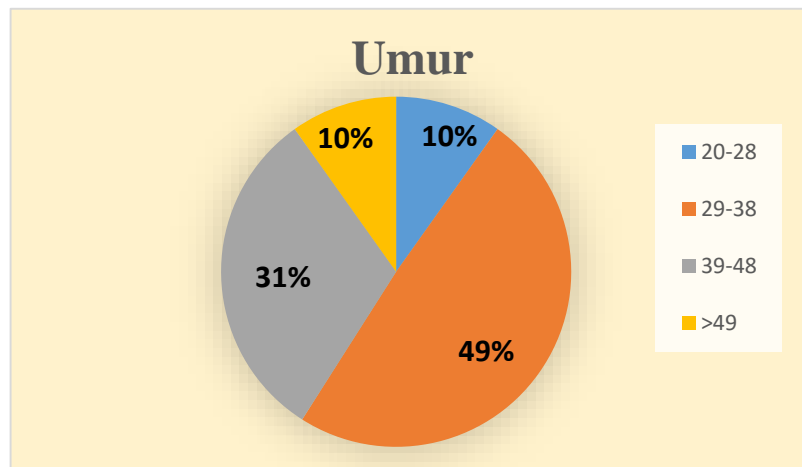
Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah Subjek	Persentase (%)
20-28 tahun	6	10%
29-38 tahun	30	49%
39-48 tahun	19	31%
>49 tahun	6	10%
Jumlah	61	100%

Sumber: Data Primer Dengan *Excel* (2024)

Berdasarkan hasil olahan data diatas, dapat diketahui bahwa yang berumur 20-28 tahun sebanyak 6 subjek atau 10%, berumur 29-38 tahun sebanyak 30 subjek atau 49%, berumur 39-48 tahun sebanyak 19 subjek atau 31% dan berumur >49 tahun sebanyak 6 subjek atau 10%. Maka dapat disimpulkan bahwa pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar di dominasi dengan rentan umur subjek 29-38 tahun. Berikut akan ditampilkan diagram persentase pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Bauntung Batuah (PERUMDA PBB) Kabupaten Banjar berdasarkan umur.

Diagram 4.3 Data Karakteristik Berdasarkan Umur



Sumber: Data Primer Dengan *Excel* (2024)

d. Data Berdasarkan Bidang

Berdasarkan bidang pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Bauntung Batuah (PERUMDA PBB) Kabupaten Banjar yang berjumlah 61 pegawai, dengan bidang Satuan Pengawas Internal (SPI), Bidang Umum, Bidang Keuangan, Bidang Tata Usaha (TU), Bidang Operasional (TRANTIB), Unit Area (I,II,III dan IV) dan *Customer Service* (CS) yang dimana deskripsi karakteristik subjek disajikan dalam bentuk tabel di bawah ini:

Tabel 4.4 Karakteristik Berdasarkan Bidang

Bidang	Jumlah Subjek	Persentase (%)
SPI	2	3%
Bidang Umum	5	8%
Bidang Keuangan	6	10%
Bidang TU	7	11%
Bidang Operasional	23	38%
Unit Area (UA)	17	28%

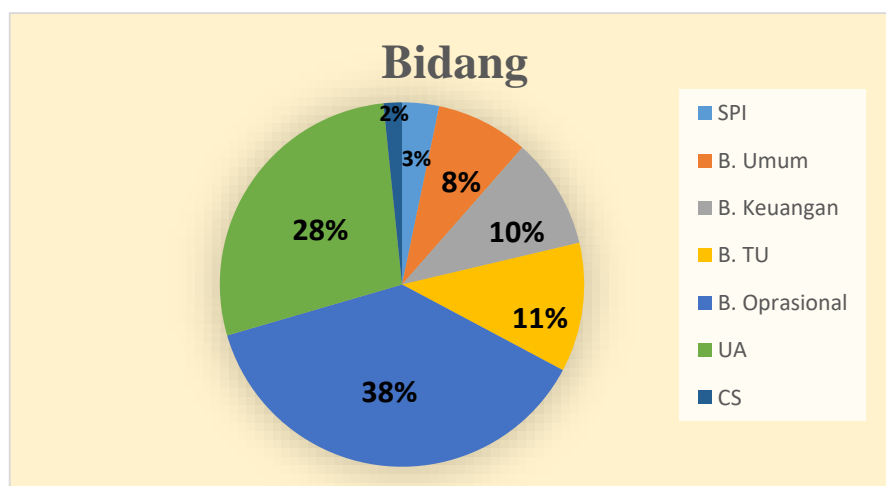
Lanjutan Tabel 4.4

Bidang	Jumlah Subjek	Persentase (%)
<i>Costumer Service</i> (CS)	1	2%
Jumlah	61	100%

Sumber: Data Primer Dengan *Excel* (2024)

Berdasarkan hasil olahan data diatas, dapat diketahui bahwa jumlah subjek dalam SPI sebanyak 2 subjek atau 3%, Bidang Umum sebanyak 5 subjek atau 8%, Bidang Keuangan sebanyak 6 subjek atau 10%, Bidang TU sebanyak 7 subjek atau 11, Bidang Operasional sebanyak 23 subjek atau 38%, UA sebanyak 17 subjek atau 28% dan CS sebanyak 1 subjek atau 2%. Maka dapat disimpulkan bahwa pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar didominasi dengan subjek dalam Bidang Operasional. Berikut akan ditampilkan diagram persentase pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Bauntung Batuah (PERUMDA PBB) Kabupaten Banjar berdasarkan bidang.

Diagram 4.4 Data Karakteristik Berdasarkan Bidang



Sumber: Data Primer Dengan *Excel* (2024)

e. Data Berdasarkan Lama Kerja

Berdasarkan Umur pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Bauntung Batuah (PERUMDA PBB) Kabupaten Banjar yang berjumlah 61 pegawai dengan lama kerja kurang dari 3 tahun sampai dengan lebih dari 13 tahun bekerja yang deskripsi karakteristik subjek disajikan dalam bentuk tabel di bawah ini:

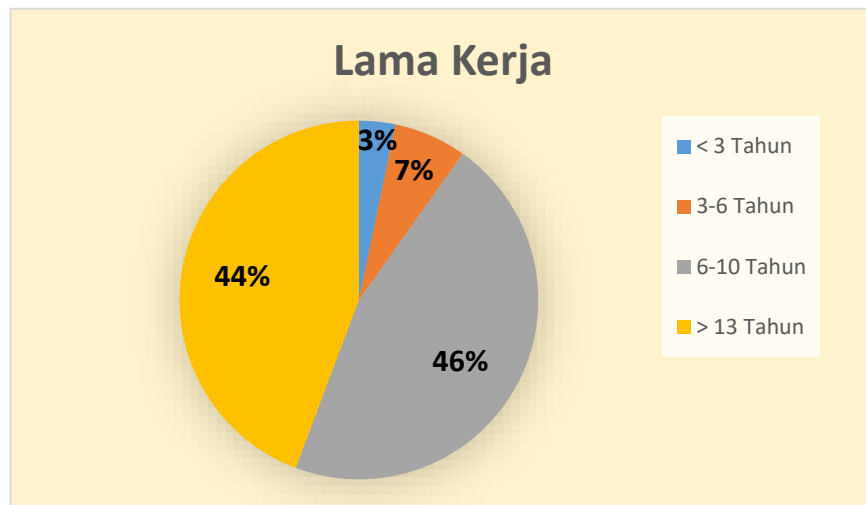
Tabel 4.5 Karakteristik Berdasarkan lama Kerja

Lama Kerja	Jumlah Subjek	Persentase (%)
<3	2	3%
3-6 tahun	4	7%
6-10 tahun	28	47%
>13	27	44%
Jumlah	61	100%

Sumber: Data Primer Dengan *Excel* (2024)

Berdasarkan hasil olahan data diatas, dapat diketahui bahwa jumlah lama kerja <3 sebanyak 2 subjek atau 3%, 3-6 tahun sebanyak 4 subjek atau 7%, 6-10 sebanyak 28 subjek atau 47%, dan >13 sebanyak 27 subjek atau 44%. Maka dapat disimpulkan bahwa pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar di dominasi dengan rentan lama kerja 6-10 tahun. Berikut akan ditampilkan diagram persentase pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar berdasarkan lama kerja.

Diagram 4.5 Data Karakteristik Berdasarkan Lama Kerja



Sumber: Data Primer Dengan *Excel* (2024)

f. Data Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan pendidikan terakhir pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Bauntung Batuah (PERUMDA PBB) Kabupaten Banjar yang berjumlah 61 pegawai dengan jejenan pendidikan SMA (Sederajat), Diploma (D3/D4), S1, S2 dan S3 yang deskripsi karakteristik subjek disajikan dalam bentuk tabel di bawah ini:

Tabel 4.6 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

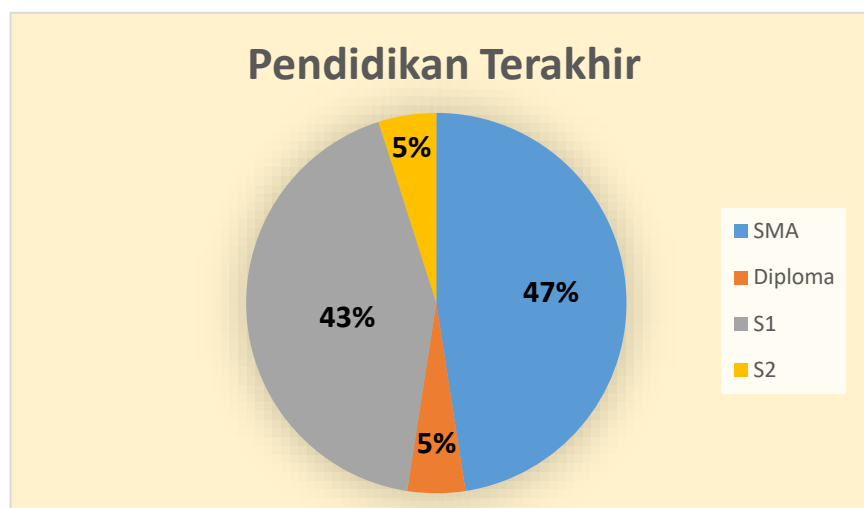
Lama Kerja	Jumlah Subjek	Persentase (%)
SMA (Sederajat)	29	47%
Diploma (D3/D4)	3	5%
S1	26	43%
S2	3	5%
S3	0	0%
Jumlah	61	100%

Sumber: Data Primer Dengan *Excel* (2024)

Berdasarkan hasil olahan data diatas, dapat dilihat dari pendidikan

terakhir yang SMA sebanyak 29 subjek atau 47%, Diploma sebanyak 3 subjek atau 5%, S1 sebanyak 26 subjek atau 43%, S2 sebanyak 3 subjek atau 5% dan S3 tidak ada atau 0%. Maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan terakhir pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar di dominasi oleh lulus SMA (Sederajat). Berikut akan ditampilkan diagram persentase pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Bauntung Batuah (PERUMDA PBB) Kabupaten Banjar berdasarkan pendidikan terakhir.

Diagram 4.6 Data Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir



Sumber: Data Primer Dengan *Excel* (2024)

D. Hasil Uji Instrumen

Pada penelitian ini, variabel persepsi *work overload* dan variabel *work engagement* peneliti tidak melakukan percobaan instrumen. Hal ini karena variabel persepsi *work overload* dan variabel *work engagement* yang peneliti gunakan skala adaptasi atau instrumen yang sudah disusun dan digunakan

oleh penelitian sebelumnya yang dinyatakan valid dan reliabel.

Skala yang digunakan untuk pengukuran aspek persepsi *work overload* adalah skala dari Fitrah Ananda Fatahillah dalam penelitian yang berjudul “Analisis Fenomena *Work Overload* dalam Kondisi *Merger* Terhadap *Turnover Intention* Dengan Stres Sebagai Variabel Intervening: Studi Pada Karyawan BSI KC SukaBumi A Yani” tahun 2022.³ Skalanya mempunyai 10 item dan indeks reliabilitas sebesar 0.972. Skala ini dibuat berdasarkan aspek *work overload* yang diungkapkan oleh Gibson, meliputi aspek pertama *time pressure* (tekanan waktu), kedua jadwal kerja atau jam kerja, ketiga *role ambiguity* dan *role conflict*, keempat kebisingan, kelima *information overload*, keenam *repetitive action* dan ketujuh tanggung jawab. Untuk memastikan bahwa skala adaptasi benar-benar valid dan reliabel, peneliti kemudian melakukan uji validitas dan reliabilitas pada pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Bauntung Batuah (PERUMDA PBB) Kabupaten Banjar sebanyak 61 responden. Dan didapatkan hasil validitas yang valid dan hasil reliabilitas yang reliabel.

Sedangkan pada Skala yang digunakan untuk pengukuran untuk pengukuran aspek *work engagement* adalah skala dari Schaufeli, Bakker dan Salanova dalam penelitian yang berjudul “*The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire*” tahun 2006.⁴ Skalanya mempunyai

³ Fatahillah, “Analisis Fenomena Work Overload Dalam Kondisi Merger Terhadap Turnover Intention Terhadap Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Karyawan BSI KC Sukabumi A Yani,” 59–60.

⁴ Schaufeli, Bakker, and Salanova, “The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire.”

9 item, yang dimana skala ini telah dinyatakan reliabel. Skala ini dibuat berdasarkan aspek *work engagement* yang diungkapkan oleh Schaufeli dkk, meliputi aspek pertama *Vigor* (semangat), kedua *Dedication* (Dedikasi) dan ketiga *Absorption* (penghayatan). Untuk memastikan bahwa skala adaptasi benar-benar valid dan reliabel, peneliti kemudian melakukan uji validitas dan reliabilitas pada pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Bauntung Batuah (PERUMDA PBB) Kabupaten Banjar sebanyak 61 responden. Dan didapatkan hasil validitas yang valid dan hasil reliabilitas yang reliabel.

1. Uji Validitas

Uji validitas dalam sebuah penelitian digunakan sebagai pengukur sah atau tidaknya sebuah kuesioner. Kuesioner dianggap valid apabila pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner dapat menggambarkan sesuatu yang akan diukur.⁵ Uji validitas pada penelitian ini diujikan kepada 30 responden yang kemudian hasil tersebut akan dihitung dengan aplikasi *SPSS 25 for windows*. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji validitas yaitu dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk $df = n-2$. Dalam hal ini n berarti jumlah sampel yaitu 30 orang. Pada penelitian ini, besarnya df diperoleh dari $30-2 = 28$ dengan $\alpha 0,05$ $r_{tabel} = 0,374$. Maka pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 25 for windows* dengan kriteria berikut :

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

⁵ Imam Ghozali, *Desain Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif* (Semarang: Universitas Diponegoro, 2019), 5.

2. Jika r hitung $<$ r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.
3. Nilai r hitung dapat dilihat pada kolom *corrected* item total *correlation*.

a) Validitas skala persepsi *work overload*

Tabel 4.7 Blueprint Skala Persepsi *Work Overload*

Instrumen	Keterangan	Hasil Uji Coba Validitas Skala	Jumlah Item
Persepsi <i>Work Overload</i>	Item Valid	1, 2,3,4,5,6,7,8,9,10	10 item
Jumlah item			10

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Persepsi *Work Overload*

No. Item	Corrected item-total correlation (r_{hitung})	R_{tabel}	Keterangan
1	0.618	0.374	Valid
2	0.528	0.374	Valid
3	0.430	0.374	Valid
4	0.704	0.374	Valid
5	0.490	0.374	Valid
6	0.550	0.374	Valid
7	0.752	0.374	Valid
8	0.577	0.374	Valid
9	0.662	0.374	Valid
10	0.432	0.374	Valid

Sumber: *SPSS 25 For Windows*

Hasil olahan data pada tabel 4.8 Diatas, setelah dilakukan pengecekan menggunakan *SPSS 25 For Windows*. Maka dapat dilihat bahwa tidak ada item yang gugur, maka dapat dikatakan bahwa seluruh item yang digunakan dinyatakan valid dengan indeks validitas skala persepsi *work overload* berkisar 0.430-0.752. Item-item tersebut dinyatakan valid karena dilihat dari nilai

$r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,374).

b) Validitas skala *work engagement*

Tabel 4.9 Blueprint Skala *Work Engagement*

Instrumen	Keterangan	Hasil Uji Coba Validitas Skala	Jumlah Item
<i>Work Engagement</i>	Item Valid	1,2,3,4,5,6,7,8,9	9 item
Jumlah item			9

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas *Work Engagement*

No. Item	Corrected item-total correlation (r_{hitung})	R_{tabel}	Keterangan
1	0.752	0.374	Valid
2	0.768	0.374	Valid
3	0.759	0.374	Valid
4	0.733	0.374	Valid
5	0.672	0.374	Valid
6	0.628	0.374	Valid
7	0.689	0.374	Valid
8	0.544	0.374	Valid
9	0.474	0.374	Valid

Sumber: *SPSS 25 For Windows*

Hasil olahan data pada tabel 4.10 Diatas, setelah dilakukan pengecekan menggunakan *SPSS 25 For Windows*. Maka dapat dilihat bahwa tidak ada item yang gugur, maka dapat dikatakan bahwa seluruh item yang digunakan dinyatakan valid dengan indeks validitas skala *work engagement* berkisar 0.474-0.768. Item-item tersebut dinyatakan valid karena dilihat dari nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,374).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.⁶ Uji reliabilitas ini dilakukan pada responden sebanyak 61 pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Bauntung Batuah (PERUMDA PBB) Kabupaten Banjar, dengan menggunakan pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas dan akan ditentukan reliabilitasnya. Variabel dikatakan baik apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > dari 0,6.⁷ Menggunakan program *SPSS 25 for windows*, variabel dinyatakan reliabel dengan kriteria berikut :

1. Jika r -alpha positif dan lebih besar dari r -tabel maka pernyataan tersebut reliabel.
2. Jika r -alpha negatif dan lebih kecil dari r -tabel maka pernyataan tersebut tidak reliabel.
 - a. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka reliabel
 - b. Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,6 maka tidak reliabel

Untuk menentukan apakah alat ukur reliabel dapat dilihat melalui kaidah interpretasi reliabilitas Guilford sebagai berikut:

Tabel 4.11 Interpretasi Reliabilitas Guilford

Kriteria	Koefisien Reliabilitas
Sangat Reliabel	> 0.9
Reliabel	0.7 – 0.9

⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, 2017, 130.

⁷ Duwi Priyatno, *Analisis Korelasi, Regresi Dan Multivariate Dengan SPSS*. Yogyakarta : Gava Media. (Yogyakarta: Gava Media, 2013), 30.

Lanjutan Tabel 4.11

Kriteria	Koefisien Reliabilitas
Cukup Reliabel	0.4 – 0.7
Kurang Reliabel	0.2 – 0.4
Tidak Reliabel	< 0.2

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas item *Work Overload* dan *Work Engagement*

Instrumen	Indeks Reliabilitas	Keterangan
Persepsi <i>Work Overload</i> (X)	0,720	<i>Reliable</i>
<i>Work Engagement</i> (Y)	0,825	<i>Reliable</i>

Sumber: SPSS 25 For Windows

Hasil olahan data pada tabel 4.12 diatas, bahwa hasil dari *Cronbach's Alpha* dari variabel persepsi *work overload* (X) adalah sebesar 0,720 dan variabel *work engagement* (Y) sebesar 0,825. Oleh karena itu, uji reliabilitas dari kedua variabel tersebut dapat dinyatakan reliabel.

E. Analisis Data Deskriptif Hasil Penelitian

Analisis statistik deskriptif merupakan jenis statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Tujuan dari analisis ini adalah untuk memberikan gambaran atau deskripsi data dalam variabel berdasarkan nilai rata-rata (*mean*), minimum, maksimum, dan standar deviasi.

1. Hasil Data Deskriptif Variabel Persepsi *Work Overload*

Perhitungan data deskriptif variabel persepsi *work overload* dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 X_{\min} &= 1 \times 10 = 10 \\
 X_{\max} &= 4 \times 10 = 40 \\
 \text{Range} &= X_{\max} - X_{\min} \\
 &= 40 - 10 = 30 \\
 \text{Mean} &= \frac{X_{\max} + X_{\min}}{2} \\
 &= \frac{40 + 10}{2} = 25 \\
 \text{SD} &= \frac{\text{Range}}{6} \\
 &= \frac{30}{6} = 5
 \end{aligned}$$

Untuk menentukan kategori rendah, sedang, dan tinggi dari nilai subjek, perhitungan dapat dilakukan menggunakan rumus berikut:

Tabel 4.13 Kriteria Data Deskriptif Variabel Persepsi *Work Overload*

RENDAH	$X < M - 1SD$ $X < 25 - 5$ $X < 20$
SEDANG	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$ $20 \leq X < 25 + 5$ $20 \leq X < 30$
TINGGI	$M + 1SD \leq X$ $25 + 5 \leq X$ $30 \leq X$

Tabel 4.14 Hasil Data Deskriptif Variabel Persepsi *Work Overload*

Kategori					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	42	68.9	68.9	68.9
	Tinggi	19	31.1	31.1	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Hasil olahan data pada tabel 4.14 di atas, dapat dilihat persepsi *work overload* pada pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Bauntung Batuah (PERUMDA PBB) Kabupaten Banjar dengan kategori rendah 0% (0 subjek), kategori sedang sebesar 68.9% (42 subjek) dan kategori tinggi sebesar 31,1% (19 subjek). Maka dapat disimpulkan bahwa persepsi *work overload* pada pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Bauntung Batuah (PERUMDA PBB) Kabupaten Banjar rata-rata dalam kategori sedang.

2. Hasil Data Deskriptif Variabel *Work Engagement*

Perhitungan data deskriptif variabel *work engagement* dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} X_{\min} &= 1 \times 9 = 9 \\ X_{\max} &= 4 \times 9 = 36 \\ \text{Range} &= X_{\max} - X_{\min} \\ &= 36 - 9 = 27 \\ \text{Mean} &= \frac{X_{\max} + X_{\min}}{2} \\ &= \frac{36 + 9}{2} = 22.5 \\ \text{SD} &= \frac{\text{Range}}{6} \\ &= \frac{27}{6} = 4.5 \end{aligned}$$

Untuk menentukan kategori rendah, sedang, dan tinggi dari nilai subjek, perhitungan dapat dilakukan menggunakan rumus berikut:

Tabel 4.15 Kriteria Data Deskriptif Variabel *Work Engagement*

RENDAH	$X < M - 1SD$ $X < 22.5 - 4.5$ $X < 18$
SEDANG	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$ $18 \leq X < 22.5 + 4.5$ $18 \leq X < 27$
TINGGI	$M + 1SD \leq X$ $22.5 + 4.5 \leq X$ $27 \leq X$

Tabel 4.16 Hasil Data Deskriptif Variabel *Work Engagement*

		Kategori			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	30	49.2	49.2	49.2
	Tinggi	31	50.8	50.8	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Hasil olahan data pada tabel 4.16 di atas, dapat dilihat *work engagement* pada pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Bauntung Batuah (PERUMDA PBB) Kabupaten Banjar dengan kategori rendah 0% (0 subjek).

Kategori sedang sebesar 49,2% (30 subjek) dan kategori tinggi sebesar 50,8% (31 subjek). Maka dapat disimpulkan bahwa *work engagement* pada pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Bauntung Batuah (PERUMDA PBB) Kabupaten Banjar rata-rata dalam kategori tinggi.

F. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik *Kolmogorov Smirnov Test*. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi $> 0,05$, maka data tersebut dinyatakan berdistribusi normal. Sedangkan data yang $< 0,05$, maka data tersebut akan dianggap tidak berdistribusi normal.⁸ Maka Uji normalitas menggunakan *SPSS 25 for windows* untuk menghasilkan data sebagai berikut:

⁸ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), 160–165.

Tabel 4.17 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.89472151
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.104
	Negative	-.055
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.097 ^c

Sumber: SPSS 25 For Windows

Hasil olahan data pada tabel 4.17 diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2- tailed)* sebesar $0.097 > 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual dinyatakan berdistribusi normal karena nilai berada di atas nilai signifikansi > 0.05 yang telah ditentukan.

2. Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui varian dari beberapa populasi sama atau tidak.⁹ Uji yang digunakan adalah uji homogenitas varians. Pengujian homogenitas dilakukan dengan analisis *Test of Homogeneity of Varians* melalui program *SPSS 25 for windows*. Persyaratan homogen jika probabilitas (Sig) $> 0,05$, maka data tersebut dinyatakan bahwa memiliki varian sama (homogen). Sedangkan jika probabilitas (Sig) $< 0,05$ maka data tersebut dinyatakan bahwa memiliki varian tidak sama (tidak homogen).

⁹ Netty Herawati and Fandi Rosi Sarwo Edi, *Aplikasi Komputer Untuk Psikologi (SPSS)* (Malang: AE Publishing, 2016), 64.

Tabel 4.18 Hasil Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances					
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
WORK ENGAGEMENT	Based on Mean	1.264	9	45	.282
	Based on Median	.710	9	45	.697
	Based on Median and with adjusted df	.710	9	33.788	.696
	Based on trimmed mean	1.225	9	45	.304

Sumber: SPSS 25 For Windows

Hasil olahan data pada tabel 4.18 diatas. Dapat diketahui nilai *Sig. based on mean* pada variabel *work engagement* sebesar $0.282 > 0.05$. maka dapat disimpulkan bahwa variabel *work engagement* (Y) berdasarkan variabel persepsi *work overload* (X) dinyatakan memiliki varians yang sama (homogen).

3. Uji Linearitas

Uji linearitas dilaksanakan guna memeriksa sebaran data yang sudah dikumpulkan punya hubungan linear atau tidak.¹⁰ Pengujian linearitas dilakukan dengan analisis signifikansi *Deviation from Linearity* melalui program SPSS 25 for windows. Persyaratan linearitas jika nilai probabilitas *Deviation from Linearity* $> 0,05$ maka variabel mempunyai hubungan yang linier. Sedangkan jika nilai probabilitas *Deviation from Linearity* $< 0,05$ maka variabel mempunyai hubungan yang tidak linear.

¹⁰ Edi Riadi, *Statistika Penelitian (Analisis Manual Dan IBM SPSS)* (Yogyakarta: Andi Publisher, 2016), 191.

Tabel 4.19 Hasil Linearitas *Work Overload* (X) Dengan *Work Engagement* (Y)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
WORK ENGAGEMENT * PERSEPSI WORK OVERLOAD	Between Groups	(Combined)	384.072	15	25.605	7.566	.000
		Linearity	320.962	1	320.962	94.842	.000
		Deviation from Linearity	63.109	14	4.508	1.332	.227
	Within Groups		152.289	45	3.384		
	Total		536.361	60			

Sumber: SPSS 25 For Windows

Hasil olahan data pada tabel 4.19 diatas, hasil uji Linearitas diketahui *Sig. Deviation from linearity* sebesar $0.227 > 0.05$. maka dapat disimpulkan antara persepsi *work overload* (X) dengan *work engagement* (Y) terdapat hubungan yang linier.

G. Hasil Uji Hipotesis

1. Uji Analisis Regresi linear Sederhana

Uji regresi linear sederhana dilakukan untuk melihat ada atau tidak kontribusi dari dua variabel baik itu positif atau negatif. Selain itu, digunakan analisis regresi linear sederhana, juga untuk mengetahui seberapa besar kontribusi yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel Terikat (Y). Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel persepsi *work overload* terhadap variabel *work engagement* dilakukan teknik analisis statistik dengan menggunakan SPSS 25 for Windows, sebagai berikut:

Ha: Ada kontribusi persepsi *work overload* terhadap *work engagement* pada pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Bauntung Batuah (PERUMDA PBB) Kabupaten Banjar.

Ho: Tidak ada kontribusi persepsi *work overload* terhadap *work engagement* pada pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Bauntung Batuah (PERUMDA PBB) Kabupaten Banjar.

Tabel 4.20 Hasil Uji Hipotesis dengan Tabel Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	320.962	1	320.962	87.915	.000 ^b
	Residual	215.398	59	3.651		
	Total	536.361	60			
a. Dependent Variable: WORK ENGAGEMENT						
b. Predictors: (Constant), PERSEPSI WORK OVERLOAD						

Sumber: SPSS 25 For Windows

Hasil olahan data pada tabel 4.20 diatas, nilai *Sig.* adalah 0,000. Berdasarkan pengambilan keputusan uji hipotesis, apabila nilai signifikansi < 0,05 artinya H_a diterima. Sedangkan apabila nilai signifikansi > 0,05 artinya H_o tidak diterima. Berdasarkan pengolahan data dengan SPSS hasil diatas terdapat nilai signifikansi 0,000 (p) < 0,05 yang dimana **Ha diterima dan Ho ditolak**. Dapat disimpulkan bahwa ada kontribusi antara variabel bebas (Persepsi *work overload*) dan variabel terikat (*work engagement*).

Tabel 4.21 Hasil Uji Regresi Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.563	2.176		3.016	.004
	PERSEPSI WORK OVERLOAD	.687	.073	.774	9.376	.000

a. Dependent Variable: WORK ENGAGEMENT

Sumber: SPSS 25 For Windows

Hasil olahan data pada tabel 4.21 diatas, nilai *constant* sebesar 6.563 dan nilai koefisien regresi X sebesar 0,687 yang dinyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai persepsi *work overload* maka nilai *work engagement* bertambah sebesar 0.687. koefisien regresi bernilai positif sehingga arah kontribusi variabel persepsi *work overload* (X) terhadap *work engagement* (Y) memiliki kontribusi positif, berdasarkan analisis uji regresi linear sederhana tersebut, maka disimpulkan bahwa yaitu ada kontribusi persepsi *work overload* terhadap *work engagement* pada Pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Bauntung Batuah (PERUMDA PBB) Kabupaten Banjar.

2. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan oleh peneliti untuk melihat tingkat kontribusi variabel persepsi *work overload* (X) terhadap Variabel *work engagement*. pada uji ini, peneliti ingin menampilkan besaran kontribusi oleh kontribusi variabel persepsi *work overload* (X) terhadap Variabel *work engagement*, maka semakin baik variabel bebas (X) berkontribusi kepada variabel terikat (Y).

Tabel 4.22 Hasil Analisis Determinasi Hipotesis

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774 ^a	.598	.592	1.91071
a. Predictors: (Constant), PERSEPSI WORK OVERLOAD				
b. Dependent Variable: WORK ENGAGEMENT				

Sumber: SPSS 25 For Windows

Hasil olahan data pada tabel 4.22 di atas, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R Square). Dan tabel di atas diketahui nilai R sebesar 0,774 yang berarti persepsi *work overload* memiliki kontribusi yang berada pada kategori tinggi dengan *work engagement*. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,598. Artinya variabel persepsi *work overload* berkontribusi terhadap variabel *work engagement* sebesar 59,8% adapun 40,2% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

H. Kontribusi Variabel

Teknik analisis data ini digunakan untuk menilai kontribusi setiap aspek dari variabel, baik variabel bebas maupun terikat. Rumus berikut digunakan untuk menentukan besarnya kontribusi pada setiap aspek:

$$\frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{jumlah total data variabel}} \times 100\%$$

Diketahui:

Total data : 3.436

Total data variabel X : 1.799

Total data variabel Y : 1.637

a. Persepsi Work Overload (Y)

1) *Time pressure*

$$\begin{aligned} \text{Aspek : 1, 2} &= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{jumlah total data variabel}} \times 100\% \\ &= \frac{188+167}{1.799} \times 100\% \\ &= \frac{355}{1.799} \times 100\% \\ &= 20\% \end{aligned}$$

2) *Jadwal kerja*

$$\begin{aligned} \text{Aspek : 3} &= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{jumlah total data variabel}} \times 100\% \\ &= \frac{140}{1.799} \times 100\% \\ &= 8\% \end{aligned}$$

3) *Role ambiguity dan role conflict*

$$\begin{aligned} \text{Aspek : 4, 5} &= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{jumlah total data variabel}} \times 100\% \\ &= \frac{187+202}{1.799} \times 100\% \\ &= \frac{389}{1.799} \times 100\% \\ &= 22\% \end{aligned}$$

4) *Kebisingan*

$$\begin{aligned} \text{Aspek : 6} &= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{jumlah total data variabel}} \times 100\% \\ &= \frac{181}{1.799} \times 100\% \\ &= 10\% \end{aligned}$$

5) *Information overload*

$$\begin{aligned}
 \text{Aspek : 7} &= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{jumlah total data variabel}} \times 100\% \\
 &= \frac{188}{1.799} \times 100\% \\
 &= 10\%
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 6) \text{ Repetitive action} \\
 \text{Aspek : 8} &= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{jumlah total data variabel}} \times 100\% \\
 &= \frac{190}{1.799} \times 100\% \\
 &= 10\%
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 7) \text{ Tanggung jawab} \\
 \text{Aspek : 9, 10} &= \\
 &\frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{jumlah total data variabel}} \times 100\% \\
 &= \frac{183+173}{1.799} \times 100\% \\
 &= \frac{389}{356} \times 100\% \\
 &= 20\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, kontribusi aspek variabel persepsi *work overload* menunjukkan nilai kontribusi aspek 3 atau *Role ambiguity* dan *role conflict* yaitu ambiguitas peran yang mana seseorang kurang paham terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan konflik peran dimana seseorang menerima peran yang tidak sesuai dengan peran yang sesungguhnya dapat mempengaruhi persepsi seseorang terhadap beban kerjanya memberikan kontribusi yang paling besar dalam persepsi *work overload* subjek dengan persentase sebesar 22%. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa pegawai Perusahaan Umum daerah Pasar Bauntung

Batuah (PERUMDA PBB) Kabupaten Banjar mempunyai persepsi *work overload* yang tinggi pada ambiguitas peran dan konflik peran.

b. Work engagement (Y)

1) *Vigor*

$$\begin{aligned} \text{Aspek: 1, 2, 3} &= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{jumlah total data variabel}} \times 100\% \\ &= \frac{187+190+190}{1.637} \times 100\% \\ &= \frac{567}{1.637} \times 100\% \\ &= 35\% \end{aligned}$$

2) *Dedication*

$$\begin{aligned} \text{Aspek: 4, 5, 6} &= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{jumlah total data variabel}} \times 100\% \\ &= \frac{188+183+183}{1.637} \times 100\% \\ &= \frac{554}{1.637} \times 100\% \\ &= 34\% \end{aligned}$$

3) *Absorption*

$$\begin{aligned} \text{Aspek: 7, 8, 9} &= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{jumlah total data variabel}} \times 100\% \\ &= \frac{198+156+162}{1.637} \times 100\% \\ &= \frac{516}{1.637} \times 100\% \\ &= 31\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, kontribusi aspek variabel *work engagement* menunjukkan nilai kontribusi aspek 1 atau *vigor* yaitu ditandai dengan tingginya semangat dan kekuatan mental yang dimiliki oleh seseorang ketika bekerja, keinginan untuk berusaha dalam pekerjaan serta ketekunan seseorang dalam menghadapi kesulitan yang dimana memberikan kontribusi

yang paling besar dalam *work engagement* subjek dengan persentase sebesar 35%. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa pegawai Perusahaan Umum daerah Pasar Bauntung Batuah (PERUMDA PBB) Kabupaten Banjar mempunyai *work engagement* yang tinggi pada semangat, kekuatan mental, keinginan yang tinggi dan ketekunan.

I. Pembahasan

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah untuk melihat tingkat persepsi *work overload* dan *work engagement* pada pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Bauntung Batuah (PERUMDA PBB) Kabupaten Banjar dan melihat kontribusi persepsi *work overload* dan *work engagement* pada pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Bauntung Batuah (PERUMDA PBB) Kabupaten Banjar. Tujuan dari penelitian ini adalah melihat positif atau negatif kontribusi persepsi *work overload* dan *work engagement* pada pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Bauntung Batuah (PERUMDA PBB) Kabupaten Banjar.

Selanjutnya skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala adaptasi dari teori Gibson untuk variabel persepsi *work overload* yang dikembangkan oleh Fitrah Ananda Fatahillah yang terdiri dari 7 aspek, meliputi aspek pertama *time pressure* (tekanan waktu), kedua jadwal kerja atau jam kerja, ketiga *role ambiguity* dan *role conflict*, keempat kebisingan, kelima *information overload*, keenam *repetitive action* dan ketujuh tanggung jawab yang terdiri dari 10 butir pernyataan. Dan skala adaptasi *work*

engagement yang dikembangkan oleh Schaufeli dan Bakker yang terdiri dari 3 aspek, meliputi aspek pertama *Vigor* (semangat), kedua *Dedication* (Dedikasi) dan ketiga *Absorption* (penghayatan) yang terdiri dari 9 butir pernyataan.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan uji coba untuk mengetahui validitas dan reliabilitas pada skala yang dipakai. Maka berdasarkan uji coba pada skala persepsi *work overload* didapatkan nilai validitas berkisar antara 0.430-0.752 dan 10 butir item dinyatakan valid serta nilai reliabilitas 0.720 yang dapat dinyatakan reliabel. Sedangkan uji coba pada skala *work engagement* didapatkan nilai validitas berkisar antara 0.474-0.768 dan 9 butir item dinyatakan valid serta nilai reliabilitas 0.825 yang dapat dinyatakan reliabel. Kemudian skala yang digunakan dalam penelitian ini dibagikan kepada 61 responden yang merupakan pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Bauntung Batuah (PERUMDA PBB) Kabupaten Banjar.

Hasil dari analisis data berdasarkan tingkat persepsi *work overload* pada pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Bauntung Batuah (PERUMDA PBB) Kabupaten Banjar dengan kategori sedang sebesar 68.9% atau 42 subjek dari 61 responden yang ambil dalam penelitian ini. Maka dapat disimpulkan bahwa persepsi *work overload* pada pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Bauntung Batuah (PERUMDA PBB) Kabupaten Banjar rata-rata dalam kategori sedang. Pada data tersebut, dapat dilihat bahwa sebagian pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Bauntung Batuah (PERUMDA

PBB) Kabupaten Banjar memiliki persepsi *work overload* yang cukup tinggi terhadap pekerjaan yang yang dijalani saat bekerja. Artinya, dengan adanya persepsi *work overload* yang terbilang cukup tinggi atau sedang. Hal tersebut tidak dapat disepelekan karena dapat mengganggu kinerja pegawai, sehingga pegawai yang memiliki beban pekerjaan akan merasa kurang fokus dan maksimal dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini sejalan dengan pernyataan menurut Gibson, menyatakan bahwa beban kerja yang berlebihan merupakan keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas.¹¹ Sedangkan menurut Irawati dan Carrollina menyatakan bahwa *work overload* yang tinggi dalam waktu terbatas menyebabkan pegawai tidak dapat menyelesaikan tugas secara maksimal. Jika terjadi terus-menerus, hal ini akan berdampak negatif pada kinerja pegawai.¹²

Selain itu, Allah SWT telah menjanjikan bahwa setelah menghadapi kesulitan, manusia 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”. (QS. *Al-Insyirah/94:5-6*)

¹¹ Setiyo Utomo, “Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa,” *Parameter* 4, no. 2 (2019): 670–78, <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.37>.

¹² Irawati and Carolina, “Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia.” *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis* 5, no. 1 (2017): 51, <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>.

Dalam 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 yang berlebihan 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 akan diberikan kemudahan.

Berdasarkan hasil analisis dengan penghitungan, pada variabel persepsi *work overload* aspek 3 sebesar 22% yang memiliki pengaruh yang sangat besar adalah ambiguitas peran dan konflik peran. Hal ini dapat menunjukkan pegawai dapat memahami pekerjaan yang diberikan kepadanya dan kesesuaian tugas dengan peran pegawai tersebut. Dilihat dari hasil penelitian item pada butir 5 merupakan item dengan skor tertinggi dalam aspek *role ambiguity* dan *role conflict*. Menurut Gibson aspek *role ambiguity* dan *role conflict* dalam *work overload* yang digambarkan dalam ambiguitas peran atau kemenduaan peran yang mana seseorang kurang paham terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan konflik peran dimana seseorang menerima peran yang tidak sesuai dengan peran yang sesungguhnya dapat mempengaruhi persepsi seseorang terhadap beban kerjanya.¹³

¹³ Said Kahlil Gibran and Irma Suryani, "Pengaruh Work Overload Dan Intimidasi Terhadap Kinerja Karyawan Account Officer PT Bank Aceh Syariah," *Jurnal Manajemen Dan Inovasi* 10, no. 1 (2019): 22–35, <http://www.jurnal.unsyiah.ac.id/JInoMan/article/view/14380>.

Menurut Vanchapo, beban kerja adalah aktivitas yang perlu diselesaikan oleh pegawai dalam waktu yang telah ditetapkan. Jika pegawai mampu melaksanakan dan menyesuaikan diri dengan baik terhadap berbagai tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak akan menjadi beban bagi mereka.¹⁴ Persepsi *work overload* adalah kondisi di mana pegawai harus bekerja dengan jam kerja yang terlalu panjang, bekerja di bawah tekanan berat, dan tidak memiliki waktu libur dalam dunia industri. Kondisi ini terjadi ketika pekerjaan menuntut kecepatan kerja, hasil kerja, dan konsentrasi yang sangat tinggi dari pegawainya.¹⁵

Selanjut tingkat *work engagement* pada pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Bauntung Batuah (PERUMDA PBB) Kabupaten Banjar dengan kategori tinggi sebesar 50,8% atau 31 subjek dari 61 responden yang diambil dalam penelitian ini. Maka dapat disimpulkan bahwa *work engagement* pada pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Bauntung Batuah (PERUMDA PBB) Kabupaten Banjar rata-rata dalam kategori tinggi yang artinya ialah para pegawai akan merasakan keterikatan kerja yang akan menumbuhkan rasa semangat dalam melakukan pekerjaan mereka. Sehingga pegawai dapat melaksanakan tugas dengan baik dan menjalankan pekerjaan yang diberikan dengan maksimal yang diberikan oleh perusahaan. Pegawai yang memiliki keterikatan kerja yang baik akan melakukan pekerjaan dengan pikiran yang positif sehingga sehingga pekerjaan yang dihasilkan akan

¹⁴ Desi Purnamasari and Gugus Wijonarko, "Pengaruh Work Overload Dan Job Stres Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Sun Rise Ligistics," *STIA Dan Manajemen Kepelabuhan Buranawati Surabaya*, n.d., 3.

¹⁵ Ezzah Nahrisah et al., "Dampak Work Overload Terhadap Stres Kerja Dan Turnover Intention Dengan Leadership Support Sebagai Variabel Moderasi," *JAMEK (Jurnal Akuntansi Manajemen Dan Keuangan)* 01, no. 03 (2021): 131– 139.

memberikan dapat positif kepada perusahaan. Pegawai yang keterikatan kerjanya baik, tidak hanya akan merasa terikat kepada pekerjaannya saja, tetapi kepada atasan maupun sesama teman kerja.

Berdasarkan hasil analisis dengan penghitungan, pada variabel *work engagement* aspek 1 sebesar 35% yang memiliki pengaruh yang sangat besar adalah *vigor* (semangat). Hal ini dapat menunjukkan dengan tingginya semangat dan kekuatan mental yang dimiliki oleh seseorang ketika bekerja, keinginan untuk berusaha dalam pekerjaan serta ketekunan seseorang dalam menghadapi kesulitan. Dilihat dari hasil penelitian item pada butir 2 dan 3 merupakan item dengan skor tertinggi dalam aspek *vigor* (semangat). Menurut Menurut Schaufeli dan Bakker, *vigor* dapat diukur dari antusiasme seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, yang terlihat melalui stamina dan energi yang tinggi saat bekerja, kesungguhan dalam berusaha, serta ketekunan dan kegigihan dalam menghadapi tantangan pekerjaan.¹⁶ Sedangkan Menurut Mujiasih, *work engagement* mencerminkan komitmen emosional dan intelektual pegawai terhadap pekerjaan mereka. Pegawai yang memiliki *work engagement* tinggi menunjukkan fokus, konsentrasi, dan motivasi tinggi dalam menyelesaikan tugas. Pegawai akan merasa menjadi bagian dari tim (organisasi), bukan hanya individu yang beroperasi secara terpisah.¹⁷

Selain itu, Allah dalam Al-Qur'an memberikan pandangan yang

¹⁶ Debby Suwono and Sim, "Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di Rodex Travel Surabaya," *Agora* 4, no. 2 (2016): 374–80.

¹⁷ Endah Mujiasih, "Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organization Support) Dengan Keterikatan Karyawan," *Jurnal Psikologi Undip* 14, no. 1 (April 2015): 40-51, <https://doi.org/10.14710/jpu.14.1.40-51>.

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 فَيُنبِّئُكُمْ
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 diperhatikan oleh Allah SWT. Salah satu faktor utama dalam *work engagement* adalah rasa tanggung jawab yang besar, yang dapat memotivasi dan semangat pada pegawai untuk bekerja lebih keras dan berdedikasi kepada perusahaan. Menurut Marciano menyatakan bahwa pegawai dengan *engagement* tinggi terhadap pekerjaannya akan termotivasi untuk selalu memberikan upaya terbaik. Sebaliknya, rendahnya *engagement* pada pegawai akan berpengaruh pada rendahnya kualitas kerja mereka.¹⁸

Menurut Kahn, *work engagement* dalam pekerjaan dikonseptualisasikan sebagai anggota organisasi yang menjalankan peran kerjanya dengan melibatkan diri secara fisik, kognitif, dan emosional selama bekerja.¹⁹ Wellins dan

¹⁸ Maura Magnalia Madyaratri and Umi Anugerah Izzati, “Perbedaan Work Engagement Ditinjau Dari Masa Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi,” *Character: Jurnal Penelitian Psikologi* 8, no. 3 (2021): 24–35.

¹⁹ Kahn, “Psychological Conditions Of Personal Engagement And Disengagement At Work.” *Academy of Management Journal* 33, no. 4 (1990): 692_724.

Concelman mengatakan mengenai *work engagement* adalah kekuatan yang mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja ke level yang lebih tinggi mencakup komitmen terhadap organisasi, rasa memiliki terhadap pekerjaan, kebanggaan, usaha ekstra (baik waktu maupun energi), semangat, ketertarikan, dan komitmen dalam melaksanakan tugas.²⁰

Setelah dilakukan analisis deskriptif pada skala yang digunakan dalam penelitian ini. Maka dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji homogen dan uji linearitas. Hasil data ke dua variabel persepsi *work overload* dan *work engagement* digunakan hasil output *SPSS 25 for windows*. Uji normalitas pada variabel persepsi *work overload* dan *work engagement* dengan uji statistik *Kolmogorov Smirnov Test* didapatkan hasil bahwa nilai *Asymp. Sig. (2- tailed)* sebesar $0.097 > 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual dinyatakan berdistribusi normal karena nilai berada di atas nilai signifikansi > 0.05 yang telah ditentukan. Kemudian uji homogen dari kedua variabel diketahui nilai *Sig. based on mean* pada *work engagement* sebesar $0.282 > 0.05$. maka dapat disimpulkan bahwa *work engagement* berdasarkan variabel persepsi *work overload* dinyatakan memiliki varians yang sama (homogen). Uji linear digunakan untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel. Uji linearitas diketahui *Sig. Deviation from linearity* sebesar $0.227 > 0.05$. maka dapat disimpulkan

²⁰ Novela Destha Kustya and Rini Nugraheni, "Analisis Pengaruh Work Engagement Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Pusat PDAM Tirta Moedal Kota Semarang)," *Diponegoro Journal of Management* 9, no. 2 (2020): 1–13.

antara persepsi *work overload* dengan *work engagement* terdapat hubungan yang linier.

Kemudian uji hipotesis yang dengan menggunakan uji regresi sederhana dan uji determinasi. Hasil uji hipotesis dengan analisis regresi sederhana diketahui nilai signifikansi $0,000 (p) < 0,05$ yang dimana H_0 diterima. Lalu nilai koefisien dengan nilai *constant* sebesar 6.563 dan nilai koefisien regresi X sebesar 0,687 yang dinyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai persepsi *work overload* maka nilai *work engagement* bertambah sebesar 0.687. koefisien regresi bernilai positif sehingga arah kontribusi variabel persepsi *work overload* (X) terhadap *work engagement* (Y) memiliki kontribusi positif, berdasarkan analisis uji regresi linear sederhana tersebut, maka disimpulkan bahwa ada kontribusi persepsi *work overload* terhadap *work engagement* pada Pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Bauntung Batuah (PERUMDA PBB) Kabupaten Banjar yang signifikan.

Uji hipotesis ialah analisis determinasi menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R Square). Dan tabel di atas diketahui nilai R sebesar 0,774 dengan kategori tinggi. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,598. Artinya variabel persepsi *work overload* berkontribusi terhadap variabel *work engagement* sebesar 59,8% adapun 40,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Maka dinyatakan bahwa semakin tinggi persepsi *work overload* maka akan semakin tinggi *work engagement*, atau semakin rendah persepsi *work overload* maka akan turun *work engagement*. Hal ini sejalan

dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Khannys Dahliana Ulfah, dkk dengan judul “Hubungan Persepsi Beban Kerja Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Divisi Pemasaran Di PT. *World Innovative Telecommunication* (Oppo) Banjarmasin” 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. Pegawai yang mengalami beban kerja yang lumayan tinggi dapat berdampak kepada kinerja yang menurun. Tetapi hal dapat diperbaiki dengan didorong dengan keterikatan kerja yang baik, hal ini juga dapat didorong oleh perusahaan ataupun dari atasan.²¹

Dalam Islam, Allah SWT menyerukan seluruh umatnya untuk bersungguh-sungguh dalam pekerjaannya. Seperti dalam surah *Al-Jumu'ah*/62:10 yang berbunyi:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: “*Apabila shalat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi; carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung*”. (Q.S *Al-Jumu'ah*/62:10)

Ayat tersebut menjelaskan maka bertebaranlah kamu di bumi, kembali bekerja dan berbisnis, carilah karunia Allah, rezeki yang halal, berkah, dan melimpah dan ingatlah Allah banyak-banyak ketika salat maupun ketika

²¹ UlfahS, Santia Dewi, and 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.”

bekerja atau berbisnis agar kamu beruntung, menjadi pribadi yang seimbang, serta sehat mental dan fisik. Dapat di lihat bentuk perintah Allah swt bahwa hendaknya sebagai umat Islam kita bekerja serta bertanggung jawab atas apa yang kita lakukan serta dikerjakan. Penerapan etika bekerja dalam islam akan mendorong adanya keterlibatan maupun keterikatan terhadap pekerjaan serta menimbulkan aspek positif seperti kerja keras, semangat serta bersungguh-sungguh dalam bekerja. Bersamaan dengan hal tersebut, *work engagement* dalam Islam adalah keterikatan dan kesungguhan dalam bekerja yang termasuk dalam perilaku terpuji. Dengan demikian, sesuai dengan perintah Allah swt sangat dianjurkan bagi umat Islam untuk dapat bersungguh-sungguh dalam bekerja.

Pada penelitian ini peneliti melakukan uji kontribusi untuk mengetahui aspek yang lebih berkontribusi pada variabel persepsi *work overload* terhadap pegawai Perusahaan Umum daerah Pasar Bauntung Batuah (PERUMDA PBB) Kabupaten Banjar ialah dengan persentase aspek pertama *time pressure* (tekanan waktu) sebesar 20%, aspek kedua jadwal kerja atau jam kerja sebesar 8%, aspek ketiga *role ambiguity* dan *role conflict* sebesar 22%, aspek keempat kebisingan sebesar 10%, aspek kelima *information overload* sebesar 10%, aspek keenam *repetitive action* sebesar 10% dan aspek ketujuh tanggung jawab sebesar 20%. Berdasarkan hasil analisis dengan penghitungan, pada variabel persepsi *work overload* aspek 3 yang memiliki pengaruh yang sangat besar adalah ambiguitas peran terjadi ketika seseorang kurang memahami tugasnya dan konflik peran terjadi ketika tugas yang

diterima tidak sesuai dengan peran sebenarnya. Kedua hal ini dapat mempengaruhi persepsi seseorang terhadap beban kerjanya.

Selanjutnya uji kontribusi untuk mengetahui aspek yang lebih berkontribusi pada variabel *work engagement* terhadap pegawai Perusahaan Umum daerah Pasar Bauntung Batuah Kabupaten Banjar ialah dengan persentase aspek pertama *Vigor* (semangat) sebesar 35%, aspek kedua *Dedication* (Dedikasi) sebesar 34% dan aspek ketiga *Absorption* (penghayatan) sebesar 31%. Berdasarkan hasil analisis dengan perhitungan dengan variabel *work engagement* aspek 1 yang memiliki pengaruh yang sangat besar adalah *vigor* yaitu ditandai dengan tingginya semangat dan kekuatan mental yang dimiliki oleh seseorang ketika bekerja, keinginan untuk berusaha dalam pekerjaan serta ketekunan seseorang dalam menghadapi kesulitan.

J. Keterbatasan

Berdasarkan penelitian kontribusi persepsi *work overload* terhadap *work engagement* pada pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Bauntung Batuah (PERUMDA PBB) Kabupaten Banjar. Peneliti sadar bahwa terdapat beberapa keterbatasan yang dialami dalam pelaksanaan penelitian ini, yaitu:

1. Waktu yang ditentukan peneliti dalam pengumpulan data melebihi waktu yang telah ditentukan.
2. Jumlah responden yang masih kurang dimana peneliti dapat mengambil seluruh populasi untuk menggambarkan keadaan

sebenarnya. Dimana hanya terkumpul 61 responden, dikarenakan keterbatasan waktu yang dimiliki oleh peneliti.

3. Banyaknya faktor lain yang dapat memberikan kontribusi pada *work engagement*, namun peneliti hanya menggunakan satu faktor dalam penelitian ini, yaitu persepsi *work overload*.