

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu aspek krusial terhadap suatu perusahaan. Guna memastikan kelancaran fungsi manajemen, perusahaan perlu memiliki karyawan yang memiliki pengetahuan dan keahlian yang mendalam, serta memiliki komitmen untuk mengelola perusahaan atau organisasi dengan optimal dan berkualitas. SDM dianggap sebagai aset terpenting dalam sebuah organisasi, yang mampu menghadirkan kontribusi yang sangat berharga untuk mencapai strategi dan tujuan yang telah ditetapkan Mangkunegara (Dewiyani, 2020). Strategi yang diperlukan yaitu optimalisasi SDM dengan mengelola sikap serta perilaku pada karyawan. Melalui Pendekatan ini, karyawan dapat mencapai standar kualitas kerja yang tinggi melalui pengelolaan sikap dan perilaku yang baik (Elfitasari, 2020).

Karyawan atau pegawai merupakan salah satu kunci dalam sebuah perusahaan yang seharusnya diberikan fasilitas dalam menyelesaikan tugas-tugas yang sudah diberikan kepada karyawan sesuai dengan kapasitas fisik dan keterampilan yang dimiliki (Tresnawati, 2020). Karyawan yang merasakan adanya hubungan yang positif dengan perusahaan, mereka akan berusaha untuk menyerahkan yang terbaik untuk organisasi dan sebaliknya, organisasi bahkan memerlukan pegawai dimana memiliki motivasi dan komitmen yang tinggi, serta loyalitas kerja yang kuat terhadap melaksanakan tugasnya (Ulfah, 2019). Adanya keterlibatan kerja atau *work engagement* memiliki potensi

dalam meningkatkan produktivitas karyawan yang nantinya akan meningkatkan kinerja organisasi dan membantu mencapai kesuksesan dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan (Sulistiawan & Andyani, 2020).

Work engagement merupakan tingkat keterikatan tersebut muncul pada karyawan sebagai hasil dari keterlibatan mereka dalam kegiatan organisasi secara kognitif, emosional, dan fisik, sehingga menghasilkan sikap mental yang positif (Fairnandha, 2021). Menurut survei yang telah dilakukan terhadap 656 CEO dari berbagai negara di seluruh dunia, diketahui bahwa menjaga tingkat *work engagement* merupakan salah satu dari lima tantangan utama yang dihadapi oleh sebuah perusahaan atau organisasi. Kesulitan dalam menjaga karyawan terlibat terbukti dari hasil penelitian tentang *work engagement* di Indonesia (Islamy, Widawati, & Utami, 2023).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Anggiadinata, hanya 18,9% pegawai yang mana mempunyai tingkat *work engagement* besar, sementara 81,1% karyawan mempunyai tingkat keterlibatan kerja rendah atau sedikit. Ini didukung oleh studi lain yang dilakukan Mewengkang dan Panggabean, yang mendapatkan hasil bahwa 87% pegawai yang mempunyai tingkat keterlibatan kerja yang rendah (Islamy, Widawati, & Utami, 2023). Adapun hal tersebut memiliki perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra (Atieq, 2020) bahwa karyawan generasi saat ini, Generasi Z adalah kelompok yang mampu melakukan multitasking dalam pekerjaan atau dapat melakukan pekerjaan secara bersamaan. Mereka mempunyai faktor pendorong atau motivasi berbeda yang membandingkan dengan generasi sebelumnya yaitu generasi Y atau

milennial, generasi z akan menerapkan metode kerja mereka sendiri dan mencari hal-hal yang penting dalam sebuah organisasi, Singh dan Dangmei (Atieq, 2021) .

Pegawai yang terikat terhadap suatu pekerjaan akan menunjukkan komitmen secara emosional dan intelektual atau pikiran pada tugas-tugas mereka, serta memberikan usaha yang maksimal dalam melakukan pekerjaan. Karyawan dengan tingkat *work engagement* yang besar memiliki ciri-ciri seperti: (1) Pegawai memiliki tingkat fokus dan pemusatan perhatian (konsen) yang tinggi untuk menyelesaikan tugas dan menghadapi tugas selanjutnya. (2) Karyawan menyadari sebagai anggota tim dan menganggap diri mereka sebagai komponen dari konsep yang lebih tinggi dari diri mereka sendiri. (3) pegawai menyanggupi serta tidak terbebani selama bekerja. (4) Karyawan memiliki kemampuan untuk berinovasi dengan menerima perubahan dan menyukai sebuah tantangan pekerjaan (Elfitasari, 2020). Dalam hal ini, perusahaan perlu terus mendorong keterikatan kerja karyawan agar mencapai target yang telah ditetapkan.

PT. Binex Logistic merupakan perusahaan penyedia *layanan Ocean Freight Fowarding dan Internasional Air* antara Indonesia dengan negara lain di dunia. PT. Binex Logistic merupakan perusahaan yang memiliki pengalaman dan pasar ternama dalam industri ini. Perusahaan ini dikelola dan didukung baik oleh *teamwork proffesional*, dan staf yang berpengalaman. Beban kerja yang dilakukan karyawan PT. Binex Logistic tergolong tinggi, karena terlalu

banyak pekerjaan yang dilakukan dengan kapasitas pekerjaan yang tidak seperti pada umumnya dan *work engagement* yang kurang optimal.

Menurut hasil wawancara yang telah dilaksanakan pada tanggal 27 Februari 2024 pada dua karyawan PT. Binex Logistik Semarang, bagian export import dan customer service, bahwa narasumber menyatakan, hal yang membuat bersemangat dalam bekerja adalah rekan kerja dan gaji yang akan diterima. Kemudian tentang beban kerja yang diterima pada saat bekerja, narasumber menyatakan bahwa beban kerja yang diterima terkadang lebih banyak dari biasanya. Pada bagian Export Import (exim) mempunyai tanggung jawab seperti mengatur dokumen untuk barang yang masuk dan keluar dengan persetujuan dari pihak bea cukai, serta menyusun dokumen tagihan untuk faktur pajak yang akan dikirimkan ke akuntan. Beban kerja yang tergolong banyak dari biasanya membuat narasumber merasa kelelahan akan tetapi narasumber tetap menjalankan tugas sesuai dengan prosedur yang diatur dengan tepat dan akurat.

Perusahaan membutuhkan karyawan yang dapat terlibat sepenuhnya dengan pekerjaan mereka, diharapkan agar karyawan mampu berkomitmen untuk terlibat sepenuhnya, bersikap proaktif, dan memiliki komitmen untuk memberikan kinerja yang berkualitas (Aprilianingsih & Frianto, 2022). Tiga faktor dari *work engagement* yaitu : *job resources* (sumber daya kerja) yaitu merujuk dalam konteks pekerjaan yang mendukung dalam mencapai tujuan, mengurangi tekanan kerja, serta mendorong perkembangan individu, ada enam faktor yang termasuk *job resources*; seperti wewenang, respon terhadap

kinerja, dukungan interpersonal, pembimbing dari atasan, dukungan dari organisasi, dan peluang untuk pengembangan profesional. *job demands* (tuntutan pekerjaan) adalah bagaimana cara seorang karyawan menghadapi dan menangani tuntutan pekerjaan yang ada, ada beberapa faktor terkait *job demands* yaitu; beban kerja yang berlebihan, tuntutan emosional, ketidaksesuaian emosional, perubahan dalam struktur organisasi, tingginya tekanan kerja, serta lingkungan kerja yang kurang nyaman. dan *personal resources* (sumber daya individu) adalah penilaian positif terhadap diri sendiri yang berkaitan dengan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mencapai keberhasilan dan mempengaruhi lingkungannya, karyawan yang *engaged* terlihat memiliki perbedaan dalam sumber pribadinya, optimisme, keyakinan diri, harga diri, ketahanan, dan gaya penanganan masalah yang aktif, menurut Bekker dan Demerouti (Bantam, 2022).

Penjelasan tersebut bisa dikenali salah satu faktor *work engagement* yang berhubungan dengan beban kerja yaitu *job demands* dimana dapat diketahui cara karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan atau beban kerja yang diberikan atasan. Beban kerja merupakan tuntutan yang diserahkan oleh perusahaan terhadap setiap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, pegawai merasa beban kerja ini memerlukan lebih banyak energi atau perhatian untuk dilaksanakan dalam batas waktu yang sudah ditetapkan (Elfitasari, 2020).

Beban kerja adalah suatu jumlah kegiatan yang biasanya dilakukan dengan periode waktu tertentu untuk setiap jenis pekerjaan, Beban kerja mencakup

tantangan fisik dan mental yang dihadapi oleh karyawan, jika jumlah pekerjaan terlalu besar atau jika kemampuan fisik seseorang terlalu terbatas dapat menyebabkan karyawan mengalami gangguan atau penyakit terkait pekerjaan (Wiryang, 2019). Beban kerja psikologis mengacu pada seberapa jauh tingkat ketrampilan dan pencapaian kinerja seseorang dibandingkan dengan individu lainnya. Beban kerja psikologis mempertimbangkan persepsi individu terhadap tanggung jawab, kompleksitas tugas, dan standar kinerja yang ditetapkan, Manuaba (Kenanga, 2020). Banyaknya tanggung jawab dan tugas yang diserahkan kepada seorang karyawan ini mengakibatkan hasil yang kurang optimal, sehingga karyawan mempunyai waktu terukur untuk menyelesaikan seluruh pekerjaan atau tugas yang telah diberikan. (Irawati & Carrollina, 2017).

Pada penelitian yang diperoleh oleh (Ratnaningtyas, 2020) mengemukakan beban kerja pegawai di bagian pemasaran dan teknisi di Perusahaan "X" Tangerang tergolong berat, dengan banyak karyawan yang merasa bahwa waktu kerja kurang sesuai dengan jadwal shift dan target kinerja yang harus dicapai terbilang tinggi atau besar. Terlepas dari permasalahan tersebut, kondisi lingkungan kerja fisik juga memegang peran yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Pada saat ini, karyawan mengutamakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sebagai hal yang sangat penting sebelum memulai bekerja.

Penelitian yang dilaksanakan oleh (Idawani, 2018) dalam penelitiannya bahwa beban kerja mempunyai keterkaitan kepada *work engagement*, penyebab dari menurunnya kinerja karyawan pada Dinas PUPR Aceh adalah

tingginya beban kerja pegawai, terutama dalam menyusun program tahunan dan implementasi program yang sudah direncanakan. Hal ini telah menjadi beban yang cukup berat bagi sebagian besar pegawai di Dinas PUPR Aceh. Situasi ini terutama terlihat pada akhir tahun, di mana banyak pegawai yang harus melakukan lembur hingga larut malam atau bahkan sampai pagi hari karena harus menyelesaikan penyusunan rencana kerja dan menangani pekerjaan yang tertunda.

Dengan demikian peneliti tertarik melakukan pembaharuan penelitian dalam mengetahui pengaruh antara beban kerja dan *work engagement* dengan lebih di spesifikasikan kepada karyawan di salah satu perusahaan di Semarang yaitu PT. Binex Logistic, Sehingga peneliti melakukan atau menjalankan penelitian yang berjudul “Pengaruh Antara Beban Kerja Terhadap *Work Engagement* Pada Karyawan PT. Binex Logistic Semarang”.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini yaitu menguji secara empiris pengaruh antara beban kerja terhadap *work engagement* pada karyawan PT. Binex Logistic Semarang.

C. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari pelaksanaan penelitian ini meliputi beberapa hal, yaitu seperti berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi sumber informasi yang berharga dan pengetahuan dalam penelitian terkait variabel beban kerja dan *work engagement* dalam waktu mendatang.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini memberikan manfaat sebagai berikut :

a. Bagi Peneliti

Dapat menambah pengetahuan serta pengalaman langsung tentang beban kerja yang diterapkan dan *work engagement* sebagai sarana pengembangan keterampilan melalui penulisan dan penelitian ini

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini berubah guna bahan pertimbangan untuk perusahaan terhadap beban kerja dalam meningkatkan *work engagement* pada karyawan.

c. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini berperan bisa menggambarkan bagi peneliti lain yang tertarik guna meneliti di bidang psikologi terkait pengaruh antara beban kerja dan *work engagement* di lingkungan perusahaan.

D. Keaslian Penelitian

Pada penelitian yang telah dilaksanakan oleh Elfitasari (2020) dengan judul penelitian “Hubungan Antara Persepsi Terhadap Beban Kerja Dengan *Work Engagement* Pada Pegawai” penelitian ini variabel bebas menggunakan teori Gawron, sedangkan pada variabel tergantung menggunakan teori Bakker dan

Leiter, subjek berjumlah 114 karyawan dengan status karyawan tetap, dengan menerapkan teknik korelasi, Jenis metode yang dipakai di penelitian ini merupakan skala likert. Hasil penelitian menyatakan bahwa persepsi terhadap beban kerja memperoleh skor besar, mengindikasikan bahwa nilai mean *work engagement* yaitu 109, nilai minimal 87 dan maksimal 133. Ini memperlihatkan bahwa tingkat *work engagement* cenderung kecil. Standar deviasi untuk *work engagement* adalah 5.5111, Kemudian pada variabel bebas mendapatkan nilai mean 49, dengan nilai minimal 31 serta maksimum 62.

Penelitian yang dilaksanakan oleh Ulfah (2020) “Hubungan Persepsi Beban Kerja Dengan Keterikatan Kerja Pada Pegawai Bagian Pemasaran Di PT. World Innovative Telecommunication (Oppo) Banjarmasin” Teori yang digunakan untuk variabel bebas menurut Cooper, sedangkan pada variabel tergantung menggunakan teori berdasarkan Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, dan Bakker. Teknik pengambilan sampel penelitian tersebut memakai teknik *purposive sampling*. Dengan sampel penelitian berjumlah 65 karyawan berdasarkan standar yang telah ditetapkan untuk karyawan di bagian pemasaran PT. *World Innovative Telecommunication* (OPPO) Banjarmasin. Penelitian ini memperoleh hasil berdasarkan uji garis lurus bahwa antara variabel bebas dengan variabel tergantung memperlihatkan yang adanya kaitan garis lurus atau linier, Menunjukkan antara variabel independen dan variabel dependen mempunyai garis lurus.

Penelitian dilakukan oleh Naksen (2021) “Pengaruh Beban Kerja Serta Jam Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Grup Global Sumatera” pada

penelitian ini memiliki kesamaan hanya pada variabel beban kerja dengan menggunakan teori dari Sunarso. metode yang dipakai yaitu metode analisis regresi berganda, dan subjek penelitian ini melibatkan seluruh pegawai PT. Grup Global Sumatera memiliki total 90 karyawan. Pada analisis uji t menyatakan nilai hitung $t = 4,160$ dan $sig. = 0,000$, menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh antara kinerja karyawan di PT. Grup Global Sumatera.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Aprilianingsih dan Frianto (2022) berjudul “Pengaruh *Job Demands* Dan *Job Resources* Kepada *Work Engagement* Pada Tenaga Kependidikan Di Perguruan Tinggi” Teori yang digunakan pada variabel *Job Demands* (Tuntutan pekerjaan) dari Bakker dan Demerouti, sedangkan variabel *Work Engagement* Carmona-Halty. Teknik yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan *skala likert*, dengan menerapkan teknik analisis data yaitu analisis regresi berganda. Sampel yang digunakan sebanyak 51 orang tenaga kependidikan di perguruan tinggi. Hasil yang diperoleh bahwa nilai t pada tabel penelitian sebesar 2,01. Hasil t untuk variabel *job demands* memperlihatkan nilai -3,398, Setelah diperoleh nilai pasti menjadi 3,398. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t tersebut $> t$ tabel, selain itu nilai $sig.$ variabel *job demands* adalah $0,001 < 0,05$ yang umumnya digunakan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel *job demands* (X1) mempunyai pengaruh negatif dan signifikan kepada variabel *work engagement* (Y).

Dari beberapa penelitian diatas dapat diketahui bahwa ada beberapa kesamaan dan perbedaan dari penelitian sebelumnya, seperti :

1. Keaslian Topik Penelitian

Ada beberapa penelitian yang memiliki variabel bebas dan Variabel tergantung yang sama seperti pada penelitian Elfitasari (2020), dan Ulfah (2020), Sedangkan pada penelitian yang dilakukan Naksen (2021) memiliki perbedaan pada variabel tergantung dimana penelitian tersebut menggunakan variabel kinerja karyawan, pada penelitian yang dilakukan oleh Aprilianingsih, dan Frianto (2022) memiliki perbedaan pada variabel bebas.

2. Keaslian Teori Penelitian

Berdasarkan penelitian diatas bahwa penelitian ini memiliki teori yang sama dengan penelitian sebelumnya. Pada penelitian ini peneliti menggunakan teori beban kerja dari Gawron, Sedangkan pada variabel *work engagement* peneliti menggunakan teori dari Schaufeli dan Bekker, dimana pada kedua teori tersebut pernah digunakan pada penelitian Elfitasari (2020).

3. Keaslian Alat Ukur Penelitian

Pada variabel beban kerja peneliti menggunakan skala dari Rahmawati dan Heryadi (2024), Sedangkan untuk skala *work engagement* peneliti menggunakan *UWES-9* yang telah dimodifikasi oleh Bantam (2022).

4. Keaslian Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini berada pada PT. Binex Logistic Semarang dan belum pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Dapat dikatakan subjek pada penelitian yang akan dilakukan ini adalah orisinal.

Berdasarkan pembahasan yang sudah disampaikan dapat diketahui bahwa penelitian ini memiliki persamaan pada teori yang digunakan dan alat ukur, karena sudah pernah digunakan pada penelitian sebelumnya, akan tetapi penelitian ini memiliki perbedaan pada topik dan subjek penelitian, hal ini dapat disimpulkan bahwa penelitian ini bersifat orisinil pada subjek penelitiannya.

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA