

## BAB IV

### PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

#### A. Orientasi Kancah dan Persiapan

##### 1. Orientasi Kancah



Gambar 4. 1 Slogan PT. Binex Logistic Semarang

Orientasi kancah merupakan suatu hal yang paling utama diperhatikan agar penelitian yang akan dilaksanakan sesuai dan berjalan secara maksimal. Tujuan dalam orientasi kancah yaitu mengetahui lokasi, dan situasi penelitian, agar dapat mempersiapkan kebutuhan selama penelitian berlangsung. Pada penelitian ini tempat yang di gunakan yaitu PT. Binex Logistic Semarang yang berlokasi di Jalan Puri Anjasmoro EE1/12C, Tawang Sari, Kecamatan Semarang Barat, Kota Semarang, Jawa Tengah. Perusahaan ini dibawah naungan Bina Group yang memiliki 3 (Tiga) Perusahaan yaitu, PT. Bina Global, PT. Binex Logistic, dan PT. Total

Logistic. Perusahaan PT. Binex Logistic yang berada di Semarang memiliki jumlah keseluruhan karyawan 55 orang, dengan 11 bidang meliputi Manager, *Human Resource Development* (HRD), *Customer Service* (CS), *Accounting*, *Export*, *Import*, Pengusaha Pengurusan Jasa Kepabeanan (PPJK), Sales, *Driver*, *Office boy* (OB), dan *Security*.

PT. Binex Logistik yang berada dibawah naungan Bina Group memiliki slogan yang terdapat pada Gambar 4.1 yaitu “*Servive is your priority*” dan memiliki Visi Misi sebagai berikut :

a. Visi

PT. Binex Logistic memiliki visi untuk menjadi perusahaan kelas dunia dalam bidang *Freight Forwarding* dan *Logistic* dengan jaringan yang mencakup seluruh dunia.

b. Misi

PT. Binex Logistic merupakan perusahaan jasa *Internasional Freight Forwarding Profesional* dan berdedikasi dalam melayani konsumen dalam pengiriman barang baik pengiriman internasional maupun domestik dengan pelayanan unggul, cepat, dan optimal.

Pada penelitian ini, proses pengambilan data menggunakan pendekatan teknik *probability sampling* dengan cara pengambilan sampel memakai sampel jenuh, Dalam penelitian ini, populasi yang diteliti adalah seluruh karyawan PT. Binex Logistic Semarang .

## 2. Persiapan Penelitian

Persiapan yang perlu dilaksanakan sebelum melaksanakan penelitian yaitu, menyerahkan surat izin penelitian dari kampus yang akan diberikan kepada pihak PT. Binex Logistic Semarang. Kemudian mencari skala yang akan digunakan pada penelitian ini yaitu skala beban kerja, dan skala *work engagement*.

### a. Penyusunan Alat Ukur

Penelitian ini bertujuan agar mengerti pengaruh antara beban kerja dengan *work engagement* pada karyawan PT. Binex Logistic Semarang. Ada 2 macam skala yaitu skala beban kerja dan skala *work engagement*, pada skala Beban Kerja peneliti menggunakan skala yang dimodifikasi oleh Rahmawati dan Heryadi (2024), skala ini disusun berdasarkan teori beban kerja dari Gawron (2008). Pada skala ini terdapat lima katagori jawaban yang tertera yaitu SS (Sangat Setuju), S (Setuju), N (Netral), TS (Tidak Sesuai), dan STS (Sangat Tidak Sesuai).

Sedangkan pada skala *Work Engagement* peneliti menggunakan skala yang dikembangkan oleh Schaufeli dan Bakker yang telah dimodifikasi oleh Bantam (2022). Pada skala ini menggunakan enam pilihan katagori jawaban yang disediakan yaitu TP (Tidak Pernah), HTP (Hampir Tidak Pernah), KK (Kadang-Kadang), S (Sering), SS (Sangat Sering), dan SH (Setiap Hari).

### 1) Skala *Work Engagement*

Penelitian ini menggunakan skala *Work Engagement* digunakan guna mengukur *work engagement* berdasarkan *Utrecht Work Engagement Scale 9 version* (UWES-9) yang disempurnakan oleh Schaufeli dan Bakker (2004) yang telah dimodifikasi oleh Bantam (2022). Skala ini terdiri dari 3 aspek dan 9 aitem, yaitu 3 aitem dari aspek *Vigor*, 3 aitem dari aspek *Dedication*, dan 3 item dari aspek *Absorption*. Aitem skala *work engagement* dapat diketahui di Tabel 3.1.

### 2) Skala Beban Kerja

Skala beban kerja dalam penelitian ini menggunakan skala yang sudah diperbarui oleh Rahmawati dan Heryadi (2024), skala ini disusun berdasarkan teori beban kerja dari Gawron (2008), yang terdiri dari 3 aspek dan 18 aitem, yang meliputi dari aitem *favorable* berjumlah 13, dan *unfavorable* berjumlah 5, Aitem skala beban kerja di Tabel 3.3.

#### b. Persiapan Perizinan

Tahapan pertama sebelum melaksanakan penelitian adapun persiapan yang dilakukan oleh peneliti adalah surat permohonan izin penelitian, peneliti pertama-tama mengajukan perizinan untuk melakukan penelitian ke pihak terkait secara lisan maupun tertulis (Resmi) kepada pimpinan atau pihak terkait. Peneliti menyerahkan surat permohonan izin penelitian kepada Dekan Fakultas Ekonomi

dan Sosial Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta yang diserahkan pada tanggal 03 April 2024 dengan nomor surat B/ 134 / FES / IV / 2024. Kemudian surat permohonan izin tersebut diserahkan kepada Manager PT. Binex Logistic Semarang.

## **B. Laporan Pelaksanaan Penelitian**

### **1. Perizinan Penelitian**

Setelah peneliti menerima surat perizinan untuk melaksanakan penelitian, peneliti menyerahkan surat tersebut kepada pihak PT. Binex Logistic Semarang pada tanggal 15 April 2024, kemudian pada tanggal 7 Mei 2024 pihak PT. Binex Logistic Semarang mengkonfirmasi dan mengeluarkan surat perizinan penelitian dengan nomer surat 31 / BNX / VI / 2024, yang menyatakan bahwa pihak PT. Binex Logistic Semarang menerima peneliti untuk dapat melaksanakan penelitian.

### **2. Pelaksanaan Pengambilan Data**

Penelitian ini menggunakan pendekatan teknik *probability sampling* serta metode pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, Dalam penelitian ini, populasi yang mana diteliti adalah seluruh karyawan PT. Binex Logistic Semarang . Pengambilan data sendiri dilakukan dengan cara menyebarkan angket, yang mana di dalam angket tersebut terdapat intruksi jelas cara pengisian angket penelitian.

Peneliti menyerahkan angket kepada pihak Manager PT. Binex Logistic Semarang yang akan diisi oleh semua karyawan PT. Binex Logistic

Semarang, mulai dari tanggal 20 Mei 2024 sampai dengan 27 Mei 2024. Setelah semua subjek mengisi dan peneliti mendapatkan data lengkap dari 55 karyawan PT. Binex Logistic Semarang. Berikut daftar data jumlah karyawan dan jabatannya.

Tabel 4.1  
Tanggal Pengambilan Data, Jumlah Karyawan, dan Jabatannya

No	Tanggal	Jabatan	Jumlah
1.	20 Mei 2024	Manager	1
		HRD	1
		Sales	15
2.	21 Mei 2024	Export	7
		Import	10
		Customer Service	2
3.	22 Mei 2024	PPJK	2
		Accounting	8
		Driver	2
4.	24 Mei 2024	Satpam	4
		OB	3
		<b>Total</b>	<b>55</b>

Peneliti kemudian melakukan olah data dengan menggunakan *SPSS for windows 20*. Sebelum melakukan olah data menggunakan SPSS data di input terlebih dahulu ke dalam *Microsoft excel*, proses ini biasa dikenal dengan nama tabulasi data, setelah dilakukan tabulasi data, data tersebut di olah menggunakan SPSS (*Statiscal Package for thee Social Scienes*) *Versi 20*.

### C. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Binex Logistic Semarang dengan melibatkan seluruh karyawan. Untuk pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan skala *work engagement* dan beban kerja yang disebarkan kepada

55 karyawan. Setelah data terkumpul, analisis data menggunakan *software SPSS for windows 20*. Proses analisis data mencakup uji asumsi, analisis regresi linier sederhana, dan uji simultan (f).

### 1. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data penelitian dilakukan guna menggambarkan daya yang diperoleh saat penelitian. Hal ini dilakukan untuk mempermudah dalam penginterpretasian data berikutnya. Berdasarkan data penelitian yang telah diperoleh, kemudian dilakukan perhitungan nilai empirik dan hipotetik.

Tabel 4.2 Deskripsi Data Penelitian

Variabel	Hipotetik				Empirik			
	Xmin	Xmax	Mean	SD	Xmin	Xmax	Mean	SD
<i>Work Engagement</i>	9	54	31,5	7,5	21	50	33	7,6
Beban Kerja	18	90	54	12	34	78	57	10

Keterangan :

Skor Hipotetik : diperoleh berdasarkan skala

Skor Empirik : diperoleh berdasarkan hasil dari penelitian

Berdasarkan pada Tabel 4.2, dapat diketahui bahwa pada skala *work engagement* memiliki skor mean empirik sebesar 33 dengan standar deviasi 7,6 , serta mean hipotetik berada pada nilai 31,5 dengan standar deviasi 7,5. Pada skala beban kerja skor mean empirik menunjukkan angka 57 dengan standar deviasi sebesar 10, serta mean hipotetik berada pada nilai 54 dengan standar deviasi 12.

Hasil deskripsi data digunakan untuk mengkategorikan skor yang diperoleh dari setiap responden. Menurut (Azwar, 2022) menjelaskan bahwa analisis data hasil penelitian dilakukan berdasarkan *Mean (M)*,

Standar Deviasi, skor maksimal ( $X_{max}$ ), dan skor minimal ( $X_{min}$ ).

Pengkategorian dilakukan berdasarkan rumus kategorisasi berikut :

Tabel 4.3 Kriteria Kategorisasi

No	Kategori	Rumus Norma
1.	Sangat Rendah	$X \leq M - 1,5 SD$
2.	Rendah	$M - 1,5 SD < X \leq M - 0,5 SD$
3.	Sedang	$M - 0,5 SD < X \leq M + 0,5 SD$
4.	Tinggi	$M + 0,5 SD < X \leq M + 1,5 SD$
5.	Sangat Tinggi	$M + 1,5 SD < X$

Keterangan :

X : Skor Total

M : Mean

SD : Standar Deviasi

Berdasarkan rumus norma kategorisasi pada tabel diatas, maka peneliti mengkategorisasikan responden menjadi 5 kategori, yaitu sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, sangat tinggi, seperti pada tabel berikut :

Tabel 4.4 Rumus Norma Kategorisasi

Kategorisasi	<i>Work Engagement</i>	Beban Kerja
Sangat Rendah	$x < 21,6$	$x \leq 47$
Rendah	$21,6 \leq x \leq 29,2$	$47 \leq x \leq 52$
Sedang	$29,2 \leq x \leq 36,8$	$52 \leq x \leq 63$
Tinggi	$36,8 \leq x \leq 44,4$	$63 \leq x \leq 72$
Sangat Tinggi	$44,4 \leq x$	$72 \leq x$

Tabel 4.5 Kategorisasi Data Penelitian Tiap Variabel

Kategori	<i>Work Engagement</i>		Beban Kerja	
	Frekuensi	P (%)	Frekuensi	P (%)
Sangat Rendah	1	1,8%	9	16,4%
Rendah	16	29,1%	9	16,4%
Sedang	20	36,4%	21	38,2%
Tinggi	13	23,6%	14	25,5%
Sangat Tinggi	5	9,1%	2	3,6%
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>

Tabel 4.6  
Data Kategori Jenis Kelamin Karyawan PT. Binex Logistic  
Semarang

No	Jenis Kelamin	Total	Presentase
1.	Laki-laki	22	40%
2.	Perempuan	33	60%
<b>Total</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>

Berikut presentase total masing-masing jenis kelamin karyawan PT.

Binex Logistic Semarang, yaitu sebanyak 22 karyawan laki-laki dengan jumlah presentase sebesar 40%, dan karyawan perempuan sebanyak 33 dengan jumlah presentase sebesar 60%.

## 2. Uji Asumsi

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov* untuk mengetahui data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Dikatakan normal apabila nilai signifikansi  $> 0,05$ , dan sebaliknya jika nilai signifikansi  $< 0,005$  maka data tidak terdistribusi dengan normal.

Tabel 4.7 Uji Normalitas

Variabel	Sig.	Interpretasi
<i>Work Engagement</i>	0,200	Normal
Beban Kerja	0,200	Normal

Berdasarkan hasil analisis, didapatkan hasil bahwa pada variabel *work engagement* memiliki nilai signifikan sebesar 0,200, dan variabel beban kerja memiliki nilai sig. 0,200. Nilai signifikansi dari kedua variabel tersebut dianggap normal dikarenakan memenuhi kriteria

normalitas, yaitu nilai signifikansi  $>$  dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini terdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan guna mengetahui hubungan antar variabel.

Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS *for windows 20*.

Tabel 4.8 Uji Linieritas

Variabel	<i>Linearity</i>	<i>Deviation from linearity</i>	Interpretasi
<i>Work Engagement</i> dengan beban kerja	0,000	0,529	Linier

Dari tabel 4.8 diatas terlihat bahwa hasil antar variabel *work engagement* dengan beban kerja memiliki nilai linieritas 0,000, nilai tersebut memenuhi syarat uji linieritas yaitu  $<$  0,05, dengan *Deviation from linearity* sebesar 0,529, nilai tersebut memnuhi syarat uji linieritas, yaitu nilai *deviation from linearity* lebih besar ( $>$ ) 0,05.

### 3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana bertujuan guna menentukan apakah terdapat pengaruh suatu variabel beban kerja (X) kepada variabel *work engagement* (Y).

Tabel 4.9 Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Variabel	Sig.
Beban Kerja	0,000

Dari Tabel 4.9 diatas terlihat bahwa nilai signifikansi 0,000 maka terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap *work engagement*, sesuai dengan syarat nilai signifikansi  $< 0,05$ .

#### 4. Uji Simultan (F)

Uji simultan merupakan pengujian koefisien regresi secara keseluruhan dilakukan untuk mengevaluasi apakah variabel independen secara keseluruhan berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengujian simultan (F) menggunakan *software SPSS version 20*.

Tabel 4.10 Uji Simultan (F)

Variabel	F	Sig.
Beban Kerja	47,104	0,000

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa hasil pengujian hipotesis menunjukkan hasil signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh atau berpengaruh positif terhadap *work engagement*. Semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi *work engagement*.

#### 5. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dilakukan guna mengetahui besarnya presentase pengaruh variabel independet dengan variabel dependent secara bersama-sama. Analisis koefisien determinasi dapat diketahui pada tabel *R Square*.

Tabel 4.11 Koefisien Determinasi

Koefisien	R	R Square
Determinasi	0,686	0,471

Berdasarkan uji koefisien determinasi pada Tabel 4.10 didapatkan bahwa hasil nilai *R Square* sebesar 0,471. sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh pada *work engagement* sebesar 47,1%.

#### D. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan sebagai menguji secara empiris pengaruh antara beban kerja terhadap *work engagement* pada karyawan PT. Binex Logistic Semarang yang dilakukan pada seluruh karyawan sebanyak 55 karyawan PT. Binex Logistic Semarang. Penelitian ini meliputi penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya, yaitu pengaruh beban kerja (X) terhadap *work engagement* (Y). Uji asumsi dilakukan terlebih dahulu dengan menggunakan uji normalitas untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal atau tidak, kemudian dilakukan uji linieritas untuk mengetahui apakah variabel-variabel memiliki korelasi yang linier atau tidak, uji analisis regresi linier sederhana guna mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel independet terhadap variabel dependent, dan uji simultan (f) untuk mengetahui pengaruh variabel (X) dan variabel (Y) secara bersamaan.

Berdasarkan uji normalitas *work engagement* memiliki nilai sig. sebesar 0,200, untuk skala beban kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,200.

Kedua skala tersebut memenuhi syarat uji normalitas yaitu nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal. Hasil uji linieritas juga menunjukkan bahwa hubungan antara variabel *work engagement* dengan beban kerja memiliki nilai signifikansi 0,000 nilai tersebut memenuhi syarat uji linieritas dengan nilai  $< 0,05$ . Pada uji analisis regresi linier sederhana nilai signifikansi 0,000 maka terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap *work engagement*, sesuai dengan syarat nilai signifikansi  $< 0,05$ .

Berdasarkan uji simultan (F) yang dilakukan, diperoleh nilai koefisien korelasi pada variabel beban kerja menunjukkan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hasil tersebut dapat diartikan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*, sehingga apabila beban kerja mengalami peningkatan bahwa keterikatan kerja atau *work engagement* dapat mengalami peningkatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja karyawan PT. Binex Logistic Semarang dimana 16,4% atau 9 karyawan mengalami beban kerja yang sangat rendah, 16,4% atau 9 karyawan mengalami beban kerja rendah, 28,2% atau 21 karyawan mengalami beban kerja yang sedang, 25,5% atau 14% karyawan mengalami beban kerja tinggi, dan 23,6% atau 2 karyawan mengalami beban kerja sangat tinggi.

Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa meskipun beban kerja para karyawan PT. Binex Logistic Semarang sangat tinggi mereka bisa menyelesaikan tugas yang diberikan selaras dengan deadline yang sudah ditentukan, adanya beban kerja yang diberikan para karyawan justru

menjadikan dorongan dan motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Hasil penelitian ini memperlihatkan kesamaan terhadap penelitian yang dilakukan (Veriyanto, 2024) bahwa hasil uji t beban kerja dengan *work engagement* pada karyawan produksi bagian garment di PT. Apac Inti Corpora, berpengaruh positif dilihat dari nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa beban kerja memiliki hubungan yang positif terhadap keterikatan kerja atau *work engagement* pada karyawan produksi bagian garment di PT. Apac Inti Corpora. Penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja karyawan PT. Apac Inti Corpora sangat tinggi justru menginspirasi dan memotivasi mereka, banyaknya tugas yang menantang mendorong para karyawan untuk lebih inovatif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan. Analisis deskriptif mengungkapkan bahwa walaupun banyaknya tugas bisa menjadi beban, dengan manajemen waktu yang baik, beban kerja ini bisa menjadi sumber motivasi yang meningkatkan *work engagement*.

Akan tetapi beban kerja juga memberikan pengaruh negatif terhadap *work engagement*, hasil ini sesuai dengan temuan yang telah dilakukan (Zhang, 2020) beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *work engagement*, dimana beban kerja yang semakin rendah maka keterikatan kerja atau *work engagement* akan meningkat. Penelitian tersebut bertentangan dengan hasil penelitian ini dan penelitian (Ikhsan, 2020) dimana penelitian tersebut mendapatkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement* karyawan, artinya jika beban kerja semakin memadai, maka *work engagement* karyawan juga akan semakin tinggi. Karena memberikan

beban kerja sesuai dengan tugas dan fungsi pokok, penting untuk menetapkan deskripsi pekerjaan atau *job desk* bagi setiap tugas di setiap level karyawan agar beban tugas tersebar secara merata di antara setiap bagian atau unit (Ikhsan, 2020).

Bertentangan kembali pada penelitian yang dilakukan (Aprilianingsih & Frianto, 2022) bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap *work engagement*, sehingga ketika peningkatan pada beban kerja akan mengurangi tingkat *work engagement* pada tenaga kependidikan. Dan pada penelitian yang dilakukan (Halim, 2022) bahwa hasil penelitian yang didapatkan sejalan dengan penelitian ini, dimana tuntutan pekerjaan atau beban kerja berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja atau *work engagement*, semakin tinggi beban kerja semakin tinggi pula keterikatan kerja atau *work engagement* pada tim penguji kendaraan dinas perhubungan kota pasuruan.

Hal ini dapat diketahui bahwa beban kerja pada karyawan PT. Binex Logistic Semarang tidak selamanya memberikan pengaruh yang negatif terhadap *work engagement*, tergantung dengan persepsi bagaimana karyawan itu menghadapi beban kerja yang diberikan. Pada penelitian yang dilakukan Saputri dan Prabowo (Ulfah, 2020) bahwa penelitian tersebut menunjukkan hubungan positif yang terlihat sangat signifikan dalam persepsi kepada beban kerja dan keterikatan kerja atau *work engagement*. Hal ini berarti bahwa semakin positif persepsi karyawan terhadap beban kerja, maka semakin besar juga *work engagement* pada karyawan, begitu pula sebaliknya.

Pada penelitian ini beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap *work engagement* sebanyak 47,1% dan 52,9% pengaruh positif terhadap *work engagement* adalah faktor lain yang tidak peneliti teliti, menurut wawancara yang dilakukan tanggal 18 juni pada karyawan PT. Binex Logistic Semarang, bahwa salah satu faktor yang menjadikan karyawan *engage* atau terikat adalah dukungan rekan kerja, walaupun terkadang beban kerja yang diberikan oleh atasan cukup tinggi, namun karena adanya dukungan dan hubungan dari rekan kerja menjadikan motivasi bahwa beban kerja merupakan suatu tantangan yang harus karyawan selesaikan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Aprilianingsih, 2022) bahwa salah satu faktor positif terhadap *work engagement* adalah adanya kebebasan, dukungan sesama pekerja, umpan balik yang dirasakan oleh atasan maupun rekan kerja, serta teknologi yang memadai. Ketika beban kerja karyawan yang cukup banyak akan tetapi ada faktor pendukung tersebut maka dapat mengatasi beban atau tuntutan kerja yang diberikan.

Penelitian lain juga yang dilakukan (Idawani, 2018) menyimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja atau *work engagement*, yang berarti bahwa beban kerja dapat meningkatkan tingkat keterlibatan kerja pada karyawan dalam pekerjaannya. Keterlibatan kerja atau *work engagement* merupakan kontribusi yang diberikan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dijalannya. Menurut Robbins dan Jude (Dewi, 2024) *work engagement* merupakan sejauh mana tingkat pencapaian seseorang karyawan mempengaruhi dirinya secara psikologis

dalam memahami bahwa pekerjaan tersebut sangat penting bagi seorang karyawan dan kehidupannya.

Pada penelitian ini beban kerja pada karyawan PT. Binex Logistic Semarang menunjukkan pengaruh positif dikarenakan beberapa faktor yang tidak peneliti teliti, perbedaan generasi pada karyawan juga mempengaruhi hubungan positif pada beban kerja karyawan, terdapat 55 karyawan Dimana 33,73% atau 18 karyawan yaitu generasi milenial, sedangkan 67,27% atau 37 karyawan didominasi oleh generasi z. Generasi milenial menurut (Faarooek, 2021) generasi milenial sering dianggap cepat merasa bosan, mendambakan pengakuan, kurang berkomitmen pada pekerjaan dan selalu mencari berbagai keuntungan tambahan yang ditawarkan oleh perusahaan lain. Survei yang dilakukan oleh Marketeers (Putro, 2020) menunjukkan hanya 25% karyawan generasi milenial yang taat dan turut serta secara penuh dengan perusahaan tempat mereka bekerja. Sedangkan berdasarkan penelitian yang dilakukan Dale Carnegie (Amalia & Hadi, 2019) satu diantara empat milenial yang *engaged*, diantaranya 64% yang terlibat sepenuhnya akan bertahan dalam waktu 1 tahun. Sebaliknya 60% milenial berencana mengundurkan diri apabila merasa *disengaged*.

Pada generasi z merupakan generasi yang memiliki semangat kerja yang tinggi serta menyukai tantangan. Menurut (Bucovetchi, 2019) Generasi Z memiliki etos kerja yang kuat dalam karirnya dan berusaha memastikan mereka berkontribusi dengan baik untuk Perusahaan atau organisasinya. Sedangkan pada penelitian (Sakitri, 2020) menyatakan bahwa gen z realistis

dan dapat membuat keputusan jika dibedakan dengan generasi sebelumnya. Generasi z juga menikmati kemandirian dalam belajar serta mendapatkan informasi, dengan demikian mereka suka memegang kendali atas keputusannya. Menurut survei yang dilakukan oleh Harris Poll (Moeljono, dkk, 2024) bahwa sebanyak 63% Gen Z meminati dalam mengembangkan kreativitas dengan berbagai hal setiap waktu. Karyawan PT. Binex tidak menganggap bahwa beban kerja yang diberikan sebagai sebuah tuntutan akan tetapi menjadikan sebuah tantangan untuk di selesaikan oleh karyawan.

PERPUSTAKAAN  
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YAN  
YOGYAKARTA