

**HUBUNGAN PERSEPSI BEBAN KERJA DENGAN KETERIKATAN KERJA
PADA KARYAWAN DIVISI PEMASARAN DI PT. WORLD INNOVATIVE
TELECOMMUNICATION (OPPO) BANJARMASIN**
*CORRELATION PERCEPTION OF WORKLOAD AND WORK ENGAGEMENT TO MARKETING
DIVISION EMPLOYEES IN PT. WORLD INNOVATION TELECOMMUCATION (OPPO)
BANJARMASIN*

Khannys Dahliana Ulfah.S¹, Rooswita Santia Dewi², Muhaamad Syarif Hidayatullah³

Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Lambung Mangkurat

Jl. A. Yani Km. 36 Banjarbaru, Kalimantan Selatan, Kode Pos 70714, Indonesia

E-mail: khannys.ulfahs@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan persepsi beban kerja dengan keterikatan kerja. Subjek penelitian ini yaitu karyawan divisi pemasaran Di PT. World Innovative Telecommunication (OPPO) Banjarmasin berjumlah 65 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling dengan diambil berdasarkan atas kriteria yang ada yaitu lama bekerja minimal satu tahun. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala psikologi meliputi skala persepsi beban kerja dan skala keterikatan kerja. Hasil uji korelasi product moment dari Karl Pearson menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara persepsi beban kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan divisi pemasaran Di PT. World Innovative Telecommunication (OPPO) Banjarmasin. Adapun sumbangan efektif persepsi beban kerja terhadap keterikatan kerja diketahui sebesar 63,8% dengan demikian 36,2% lainnya merupakan sumbangan faktor diluar persepsi beban kerja dan keterikatan kerja, faktor sumber pekerjaan seperti otonomi, dukungan sosial, bimbingan dar atasan, dan kesempatan untuk berkembang secara profesional, dan sumber personal seperti efikasi diri, organizational-based self-esteem, optimisme, dan kepribadian, gaya kepemimpinan, karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja, serta insentif. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa semakin positif persepsi beban kerja maka semakin tinggi keterikatan kerja.

Kata kunci: persepsi beban kerja, keterikatan kerja

ABSTRACT

This research aims to find out whether there is a relationship between the perception of workload with work engagement. The subject of this study are the marketing division employees in PT. World Innovative Telecommunication (OPPO) Banjarmasin amounted to 65 people. Sampling techniques in the study using a purposive sampling technique with taken based on existing criteria a minimum of 1 year worked at the company. The instruments in this study using a scale of Psychology includes the scale perception of workload and scale work engagement. Test results correlation product moment from Karl Pearson showed that there is a positive relationship between the perception of workload with work engagement on a marketing division employees in PT. World Innovative Telecommunication (OPPO) Banjarmasin. As for the effective contribution of the perception of workload against the work engagement is known of 63,8% and 36,2% thus other factors contributed outside perceptions of workload and work engagement, factor source jobs such as autonomy, social support, guidance from superiors, and the opportunity to grow professionally, and personal sources such as self-efficacy, organizational-based self-esteem, optimism, and personality, style the leadership, our satisfaction, job characteristics, as well as work incentives. Based on the results of the research, it can be concluded that the more positive perceptions of workload then the higher the work engagement.

Keywords: perceptions of workload, work engagement

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang didirikan oleh seseorang atau sekelompok orang atau badan lain yang kegiatannya melakukan produksi dan distribusi guna memenuhi kebutuhan ekonomis manusia dengan tujuan untuk mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia adalah salah satu peran penting dalam perusahaan. Sumber daya manusia ini akan meningkatkan kemajuan, keberhasilan, dan kesuksesan bagi suatu perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan membuat karyawan menjadi nyaman sehingga memunculkan adanya keterikatan pada perusahaan. Ketika karyawan merasa memiliki hubungan baik dengan perusahaan, maka karyawan tersebut akan melakukan hal yang terbaik untuk perusahaan (Handoyo dan Setiawan, 2017). Selain itu, perusahaan juga membutuhkan karyawan yang memiliki semangat dan berdedikasi yang tinggi dengan memiliki keterikatan di dalam menjalani pekerjaannya (Bakker dan Leiter, 2010).

Penelitian yang dilakukan oleh Towers Watson survei bertajuk *Global Workforce Study* (GWS) negara Indonesia mendapatkan hasil survei 38% dari karyawan yang tidak memiliki keterikatan akan cenderung meninggalkan pekerjaan mereka dalam kurun waktu 2 tahun sedangkan karyawan yang memiliki keterikatan dengan perusahaan hanya sekitar 21%. Dari data tersebut akan menguatkan kedekatan hubungan keterikatan kerja dengan perusahaan, di mana karyawan yang memiliki keterikatan cenderung untuk bertahan (Kurniawati, 2014).

Menurut Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, dan Bakker (2002) keterikatan kerja didefinisikan kondisi positif, memuaskan, dan berkaitan dengan pekerjaan yang ditandai karakteristik dengan semangat, dedikasi, dan penghayatan. Schaufeli dan Salanova (2007) mengungkapkan bahwa apabila mereka memiliki keterikatan akan merasa lebih puas terhadap pekerjaannya, merasa berkomitmen, dan tidak memiliki kehendak untuk meninggalkan pekerjaan serta mencari alternatif pekerjaan lain.

Suatu organisasi harus dapat membuat karyawannya memiliki keterikatan terhadap pekerjaan di tempat dia bekerja. Tetapi adanya tuntutan-tuntutan dalam pekerjaan yang harus dipenuhi menyebabkan setiap karyawan merasa terbebani. Adanya beban kerja, menimbulkan suatu keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Setiap karyawan menginginkan kenyamanan dalam pekerjaannya, apabila karyawan merasa tidak nyaman dengan suatu pekerjaannya maka karyawan tersebut bekeinginan mencari pekerjaan yang lebih baik daripada sebelumnya (Tirtaputra, Tjje, dan Salim, 2017).

Menurut Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, dan Schaufeli (2007) salah satu faktor yang

mempengaruhi keterikatan kerja adalah tuntutan kerja. Tuntutan kerja meliputi empat aspek yaitu: beban kerja yang berlebihan, tuntutan emosi, ketidaksesuaian emosi, dan perubahan terkait organisasi. Individu akan terikat dengan pekerjaannya apabila mempunyai energi yang tinggi, semangat dalam pekerjaan mereka, dan sepenuhnya terlibat dalam pekerjaan mereka sampai lupa waktu. Individu yang memiliki keterikatan kerja tinggi akan menyelesaikan beban kerja sesuai dengan jangka waktu yang telah ditentukan.

Beban kerja adalah sejumlah kegiatan dilakukan individu dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan dan harus dikerjakan dalam jangka waktu tertentu dalam bentuk fisik ataupun psikis (Dhanial, 2010). Beban kerja bisa berpengaruh pada individu baik fisik dan psikis sehingga masing-masing individu memiliki tingkat beban kerja yang berbeda-beda. Tingkat beban kerja yang terlalu tinggi menimbulkan kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah, sebaliknya beban kerja yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan. Kemampuan karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan tergantung dari cara memandang beban kerja yang diterimanya (Triana, Rahmi, dan Putra, 2015).

Menurut Cooper (dalam Dhanial, 2010) beban kerja itu sendiri seperti target yang telah ditetapkan oleh perusahaan adalah suatu beban kerja yang harus ditanggung oleh karyawan. Beban kerja individu sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan. Apabila sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Sebaliknya, jika karyawan bekerja di bawah standar maka beban kerja yang ditanggung berlebih. Sementara jika karyawan bekerja di atas standar, dapat berarti estimasi standar yang ditetapkan lebih rendah dibanding kapasitas karyawan sendiri (Astianto dan Suprihadi, 2014).

Menurut Robbins dan Judge (2013) positif negatifnya suatu beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi merupakan suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka. Persepsi merupakan pengorganisasian, penginterpretasian terhadap stimulus dari luar sehingga menjadi suatu yang bermakna dalam diri individu (Walgito, 2010).

Persepsi beban kerja merupakan penilaian individu mengenai sejumlah tuntutan tugas yang membutuhkan kegiatan psikis, fisik, dan harus diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan. Apabila individu memiliki persepsi yang positif maka mereka akan menganggap beban kerja sebagai tantangan dalam bekerja sehingga mereka lebih sungguh-sungguh dalam bekerja dan menghasilkan

sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja sedangkan persepsi negatif yang muncul maka mereka menganggap beban kerja dianggap sebagai tekanan kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja individu serta memiliki dampak negatif bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja (Saputri dan Prabowo, 2015).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. World Innovative Telecommunication (OPPO) Banjarmasin, pada tanggal 5 November 2018. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan divisi pemasaran dari PT. World Innovative Telecommunication (OPPO) Banjarmasin dengan jumlah populasi 146 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan kriteria tertentu (Sugiyono, 2015). Subjek penelitian diambil berdasarkan atas kriteria yang ada yaitu lama bekerja minimal 1 tahun. Berdasarkan kriteria yang ditentukan didapatkan karyawan divisi pemasaran di PT. World Innovative Telecommunication (OPPO) Banjarmasin berjumlah 65 orang sebagai sampel penelitian sedangkan sampel uji coba adalah karyawan divisi pemasaran di PT. Hajusuna Indo Perkasa (Huawei) Kalimantan Selatan berjumlah 72 orang.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa skala persepsi beban kerja dan skala keterikatan kerja untuk mengukur persepsi beban kerja dan skala keterikatan kerja. Uji validitas skala persepsi beban kerja dan skala keterikatan kerja dilakukan dengan validitas isi ditambah dengan teknik *corrected item-total correlation*. Pengujian reliabilitas pada skala persepsi beban kerja dan skala keterikatan kerja menggunakan program komputerisasi dengan menggunakan teknik koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*.

Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas terhadap 54 butir aitem skala persepsi beban kerja diperoleh 41 butir aitem yang valid dengan nilai *cronbach's* sebesar 0,924. Pada uji validitas dan reliabilitas terhadap 54 butir aitem skala keterikatan kerja diperoleh 49 butir aitem yang valid dengan nilai *Cronbach's* 0,958.

Model analisis statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah korelasi *product moment* dari Karl Pearson.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data penelitian yang telah diperoleh terdiri atas skor jawaban tiap-tiap item pernyataan, kemudian hasil tersebut diolah dengan menggunakan analisis statistik melalui bantuan komputer dengan bantuan SPSS. Sebelum melaksanakan analisa, dilakukan uji asumsi terlebih dahulu dengan menggunakan teknik Kolmogrov-Siminor Test. Pada kolom Kolmogrov-

Siminor dapat diketahui bahwa signifikansi untuk skor persepsi beban kerja sebesar 0,200 dan keterikatan kerja 0,200. Berdasarkan nilai signifikansi ini, maka signifikansi seluruh variabel lebih dari 0,05 dan dapat disimpulkan bahwa populasi data persepsi beban kerja dan keterikatan kerja berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh bahwa antara variabel persepsi beban kerja dengan keterikatan kerja menunjukkan adanya hubungan linier dengan $F = 141,340$ dan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Analisis tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan linier antara variabel persepsi beban kerja dengan keterikatan kerja.

Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan antara variabel persepsi beban kerja dengan keterikatan kerja memiliki korelasi sebesar $r = 0,799$. Nilai ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif antara kedua variabel. Nilai (r) yang positif pada korelasi tersebut menunjukkan bahwa semakin positif persepsi beban kerja maka semakin tinggi keterikatan kerjanya. Sebaliknya, semakin negatif persepsi beban kerja maka semakin rendah keterikatan kerjanya.

Menurut Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, dan Schaufeli (2007) individu akan terikat dengan pekerjaannya apabila mempunyai energi yang tinggi, semangat dalam pekerjaan mereka, dan sepenuhnya terlibat dalam pekerjaan mereka sampai lupa waktu. Individu yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi akan menyelesaikan beban kerja sesuai dengan jangka waktu yang telah ditentukan. Pada penelitian yang dilakukan Saputri dan Prabowo (2015) menunjukkan hasil terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap beban kerja dengan keterikatan kerja. Hal ini berarti bahwa semakin positif persepsi terhadap beban kerja, maka semakin tinggi keterikatan kerja pada karyawan, begitu pula sebaliknya.

Berdasarkan kategorisasi persepsi beban kerja pada penelitian ini terdapat 19 subjek (29,2%) memiliki persepsi beban kerja dalam kategori sedang, dan 46 subjek (70,8%) memiliki persepsi terhadap beban kerja dalam kategori tinggi. Banyak karyawan yang menunjukkan persepsi beban kerja yang positif dimana karyawan akan memiliki motivasi tinggi, lebih bersemangat, mencari cara untuk dapat menyelesaikan pekerjaan, dan menunjukkan kinerja yang semaksimal dalam menghadapi tantangan dalam bekerja. Hal ini pada skala persepsi beban kerja jika skor pada aitem tinggi maka persepsi beban kerja akan positif.

Menurut Robbins dan Judge (2013) positif negatifnya suatu beban kerja merupakan masalah persepsi. Apabila individu memiliki persepsi yang positif maka mereka akan menganggap beban kerja sebagai tantangan dalam bekerja sehingga mereka lebih sungguh-sungguh dalam bekerja. Apabila persepsi negatif yang muncul, maka mereka

menganggap beban kerja sebagai tekanan kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja individu serta memiliki dampak negatif bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja. Dalam penelitian ini, karyawan memiliki persepsi beban kerja yang positif berarti karyawan menganggap beban kerja sebagai tantangan dalam bekerja.

Berdasarkan kategorisasi keterikatan kerja pada penelitian ini terdapat 11 subjek (16,9%) memiliki keterikatan kerja dalam kategori sedang, dan 54 subjek (83,1%) memiliki keterikatan kerja dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa keterikatan kerja pada karyawan termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi dimana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang terbaik, karyawan merasa terdorong untuk berusaha mencapai tujuan, dan karyawan dapat melalui situasi yang mendesak.

Hasil analisis menunjukkan koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh sebesar 0,638, itu artinya menunjukkan besaran sumbangan efektif yang diberikan oleh variabel persepsi beban kerja dengan keterikatan kerja yaitu sebesar 63,8%. Temuan ini juga menunjukkan bahwa persepsi beban kerja merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan keterikatan kerja, sementara sisanya 36,2% lainnya merupakan sumbangan faktor diluar persepsi beban kerja dan keterikatan kerja faktor sumber pekerjaan seperti dukungan sosial, kesempatan untuk berkembang secara profesional, bimbingan dari atasan, dan otonomi, sedangkan sumber personal seperti efikasi diri, *organizational-based self-esteem*, optimisme, dan kepribadian, gaya kepemimpinan, karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja, serta insentif.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang variabel persepsi beban kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan divisi pemasaran di PT. World Innovative Telecommunication (OPPO) Banjarmasin 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. Sumbangan efektif persepsi beban kerja terhadap keterikatan kerja diketahui sebesar 63,8% dengan demikian 36,2% lainnya merupakan sumbangan faktor diluar persepsi beban kerja dan keterikatan kerja faktor sumber pekerjaan seperti otonomi, dukungan sosial, bimbingan dari atasan, dan kesempatan untuk berkembang secara profesional, dan sumber personal seperti efikasi diri, *organizational-based self-esteem*, optimisme, dan kepribadian, gaya kepemimpinan, karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja, serta insentif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa persepsi beban kerja memiliki hubungan dengan keterikatan

kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Astianto, A., & Suprihadi, H. (2014). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*. Vol. 3 No. 7. Retrieved from <https://ejournal.stiesia.ac.id/jirm/article/download/572/539>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press. Retrieved from <https://tandfbis.s3.amazonaws.com/rt.../9781841697369.pdf>
- Dhanial, D.R. (2010). Pengaruh Stres, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus, Volume I, No 1*. Retrieved from <http://jurnal.umk.ac.id/index.php/PSI/article/download/21/19>
- Handoyo, A. W., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Rejeki Dewata. *Jurnal AGORA Vol. 5, No.1*. Retrieved from <https://media.neliti.com/media/publications/55089-ID-pengaruh-employee-engagement-terhadap-ki.pdf>
- Kurniawati, I. D. (2014). Masa Kerja Dengan *Job engagement* Pada Karyawan. *Jurnal Ilmiah Terapan Psikologi, Vol. 02, No. 02. ISSN: 2301-8267*. Retrieved from ejournal.umm.ac.id/index.php/jipt/article/download/2005/2106
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior (15 Edition)*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Saputri, K. E., & Prabowo, S. (2015). Employee Engagement Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Beban Kerja. *Jurnal Psikodimensia, Vol. 14 No.1, 97 – 115*. Retrieved from <http://journal.unika.ac.id/index.php/psi/article/viewFile/376/331>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Confirmative Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies. Vol. 3, Issue 1: hal. 71-92*. Retrieved from <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/178.pdf>
- Schaufeli, W., & Salanova, M. (2007). Work Engagement: An Emerging Psychological Concept and Its Implications for

Organizations. *Journal of Managing Social and Ethical Issues in Organizations*, 135-177. Retrieved from http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/10/2007_Schaufeli-Salanova-Work-Engagement-an-emerging-psychological-concept-.pdf

- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Tirtaputra, A., Tjie, L. T., & Salim, F. (2017). Persepsi terhadap Beban Kerja dengan Turnover Intention pada Karyawan. *Jurnal Psikologi, Volume 13 Nomor 2*. Retrieved from <http://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/psikologi/article/viewFile/4238/persepsi>
- Triana, K., Rahmi, T., & Putra, Y. Y. (2015). Kontribusi Persepsi Pada Beban Kerja Dan Kecerdasan Emosi Terhadap Stres Kerja Guru Smp Yang Tersertifikasi. *Jurnal Psikologi Terapan, Vol. 03, No.01, ISSN: 2301-8267*. Retrieved from <http://ejournal.umm.ac.id/index.php/jipt/article/download/2123/3045>
- Walgito, B. (2010). *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Xanthopolou, D. Bakker, A., Demerouti, E., & Schaufeli, W. (2007). The Role of Personal resources in The Job demands-Resources Model. *International Journal of Stress Management, 14(2), 121-141*. Retrieved from <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/270>