

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dunia modern saat ini menuntut manusia untuk beradaptasi lebih cepat terhadap perubahan yang terus menerus terjadi. Masalah SDM menjadi salah satu dari faktor yang memegang penting dalam perusahaan.¹ Sumber daya manusia menjadi peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan agar tetap bertahan dilingkungan bisnisnya. Walaupun banyak sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan tidak akan berjalan dengan baik.

Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja sebaik mungkin demi kepentingan perusahaan. Baik buruknya sumber daya manusia dapat dilihat dari produktifitas kerja dalam sebuah perusahaan. Menurut Sutrisno menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah penggunaan tenaga pekerja dan alat-alat dengan efektif yang mengarah pada tujuan yang dikehendaki bersama, bahwa produktivitas kerja merupakan rasio dari hasil kinerja dengan waktu yang digunakan dalam menghasilkan produk dari tenaga kerja seseorang.² Menurut mengatakan bahwa produktivitas ialah perbandingan antara hasil yang

¹ Wiwik Wijayanti dan Meita Santi Budiani, "HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DAN SISTEM PENGHARGAAN DENGAN WORK ENGAGEMENT PADA KARYAWAN PT X" 8 (2021).

² George Martin Sirait, "PENGARUH COACHING DAN WORK ENGAGEMENT TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BANK CENTRAL ASIA KCU KELAPA GADING" 15, no. 1 (2023).

dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini ialah penggunaan sumber daya serta efesiensi dan efektif.³

Dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan, tidak hanya mengandalkan segi kualitas produk yang dihasilkan, melainkan perusahaan atau lembaga juga perlu memperhatikan hal-hal yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, seperti pengaruh kepuasan, gaji atau upah, kondisi kerja dan program pelayanan bagi karyawan. Dengan memperhatikan hal-hal yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan, maka perusahaan dapat lebih mengetahui serta memahami kebutuhan dan keinginan para karyawannya sehingga para karyawan bisa merasa lebih puas ataupun merasa lebih diperhatikan serta dapat melaksanakan kegiatan kerjanya secara optimal.

Produktifitas kerja menjadi *feedback* umpan balik bagi karyawan dan perusahaan untuk melakukan perbaikan. Ketika produktifitas karyawan tinggi maka perusahaan akan mampu bersaing dan mudah dalam mencapai target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki produktivitas yang tinggi, maka karyawan akan memiliki rasa tanggung jawab dan berkontribusi terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Menurut Tiffin dan Cormick faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dapat dilihat dari dua golongan yakni faktor dalam individu yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu, kelelahan, dan motivasi. Faktor luar individu yaitu kondisi fisik, waktu istirahat, lama kerja, upah,

³ Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, I (Jakarta: Kencana, 2009).

bentuk organisasi, lingkungan sosial, keluarga.⁴ Produktivitas yang rendah merupakan masalah yang harus diselesaikan dalam perusahaan. Karena produktivitas karyawan akan menentukan kesanggupan sebuah perusahaan dalam menghadapi persaingan dan menjadi kunci utama dalam mencapai tujuan perusahaan.

Perusahaan PT.Telkom Indonesia adalah salah satu badan usaha milik Negara atau disebut juga BUMN yang dimana memberikan layanan jasa telekomunikasi pada masyarakat. Tahun 1999 telkom meluncurkan produk internet sebagai bentuk layanan yang memperbarui kebutuhan perkembangan teknologi informasi dimasa sekarang. Seiring waktu berjalannya zaman yang sangat canggih ini kebutuhan manusia semakin meningkat dengan teknologi, informasi, dan komunikasi. Badan usaha milik negara di sektor telekomunikasi, yakni PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk, juga terbukti kembali meraih pengakuan yang bergengsi dari institusi internasional sebagai satu-satunya perusahaan di Indonesia yang masuk ke jajaran *Forbes 2022 World's Best Employer*. Pada tahun 2021 PT. Telkom menempati ranking 299 dan mengalami peningkatan menempati ranking 153 pada tahun 2022 dari sebanyak 800 perusahaan terpilih dunia.

Tidak menutup kemungkinan dalam perusahaan tersebut memiliki karyawan dengan produktivitas yang rendah. Seperti pada karyawan di PT. Telekomunikasi (TELKOM) Kediri. Hasil dari penggalan awal observasi

⁴ Arbierwandika Mahesa Putra dan Ismi Darmastuti, "PENGARUH WORK ENGAGEMENT DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABLE INTERVENING," n.d.

dan wawancara karyawan diketahui bahwa adanya karyawan yang merasa jenuh dan bosan dengan rutinitas pekerjaan yang diberikan; kurangnya disiplin dalam melakukan pekerjaan seperti karyawan yang sering terlambat masuk kerja dan meninggalkan pekerjaan sebelum jam kerja berakhir; tugas yang monoton atau kurangnya variasi dalam pekerjaan menyebabkan kebosanan; kurangnya komunikasi antar tim yang menghambat informasi, sehingga karyawan mungkin kesulitan untuk fokus dan bekerja secara produktif. Fenomena ini menarik penelis untuk meneliti produktivitas kerja.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan salah satunya ialah *Work engagement* atau keterlibatan kerja, dimana mereka terlibat secara penuh atau keseluruhan, baik secara kognitif, fisik maupun emosional dengan tujuan mendorong semangat, kinerja, dan produktivitas karyawan secara menyeluruh. *Work engagement* pada karyawan muncul ketika karyawan tidak mengetahui apa yang diharapkan dari pekerjaannya, mereka tidak mengetahui apakah bisa mendapatkan sumber daya untuk menyelesaikan pekerjaannya, mereka tidak mengetahui apakah dengan pekerjaannya, dirinya dapat berpartisipasi terhadap pengembangan serta mendapatkan umpan balik, dan mereka tidak merasa bahwa kontribusi yang diberikan pada pekerjaannya dapat menguntungkan organisasi dan mendapat apresiasi. Menurut Holden dan Bakker definisi dari *Work engagement* sendiri merupakan sebuah kondisi yang positif terkait dengan pekerjaan atau pemenuhan kesejahteraan yang ditandai dengan tingginya tingkat energi dan identifikasi yang kuat pada

pekerjaan.⁵ Menurut Bakker, *work engagement* atau keterlibatan kerja adalah ketika pikiran berada dalam keadaan positif, penuh, dan berhubungan dengan pekerjaan dengan semangat, dedikasi, dan absorption.⁶

Penelitian sebelumnya yang dilakukan Schaufeli & Bakker, menunjukkan bahwa karyawan yang engagement akan menjadi lebih berkomitmen terhadap perusahaan, sehingga dapat mengarah ke peningkatan kepuasan kerja, ketidakhadiran yang lebih rendah dan tingkat perputaran karyawan, peningkatan kesehatan dan kesejahteraan. Karyawan yang menunjukkan semangat, dedikasi dan penyerapan dalam pekerjaannya kemungkinan besar mendapati level kepuasan kerja yang tinggi. Karyawan yang terikat akan menemukan dalam ketertarikan terhadap pekerjaan, penuh arti dan bertenaga, dan mengalami emosi positif seperti kebahagiaan, kesenangan dan antusiasme.⁷

Dalam penelitian ini peneliti ingin melakukan penelitian untuk melihat *work engagement* karyawan di PT. Telkom cabang Kediri. Peneliti memilih karyawan PT. Telkom cabang Kediri karena peneliti melihat adanya isu yang menarik terjadi pada PT. Telkom. Dimana sebagian karyawan tampak kurang bersemangat dalam bekerja misalnya kurangnya antusias dalam menyelesaikan pekerjaan, sering menunda-nunda pekerjaan.

⁵ Wijayanti dan Budiani, "HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DAN SISTEM PENGHARGAAN DENGAN WORK ENGAGEMENT PADA KARYAWAN PT X."

⁶ Arifani Zakiah Aulianti, "Hubungan Work Engagement dengan Burnout terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Perusahaan," *GLOBAL: Jurnal Lentera BITEP* 1, no. 02 (30 November 2023): 66–75, <https://doi.org/10.59422/global.v1i02.146>.

⁷ Putra dan Darmastuti, "PENGARUH WORK ENGAGEMENT DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABLE INTERVENING."

Meskipun demikian ada sebagian karyawan yang bersemangat dalam menyiapkan dirinya, antusias dalam menyelesaikan pekerjaan dan pada saat istirahat tampak ada karyawan yang masih berkutat dengan pekerjaan dan bersedia pulang larut malam atau dengan kata lain karyawan sulit untuk lepas dari pekerjaan yang sedang di hadapinya. Fenomena tersebut dalam psikologi industri dan organisasi tersebut dengan istilah *work engagement* (keterlibatan kerja).

Meningkatnya *work engagement* atau keterlibatan kerja tersebut menjadikan meningkatnya juga pekerjaan dalam menyelesaikan tugasnya. Menambah jumlah tenaga kerja pada jam kerja normal (*overmanning*), menerapkan jam kerja bergantian (*shift work*), atau menerapkan jam kerja lembur (*overtime*). Menambah tenaga kerja tidak selalu bisa dilakukan, karena tidak mudah mendapatkan tenaga kerja yang sesuai. Seringkali diterapkan kerja lembur dengan memanfaatkan tenaga kerja yang sudah ada. Terlebih lagi jika tenaga kerja berasal dari daerah lain yang jauh sehingga mereka harus tinggal di lokasi tempat kerja, maka mempekerjakan mereka setelah jam kerja normal dianggap sebagai solusi yang praktis untuk mempercepat penyelesaian pekerjaan.

Istilah *overtime* di Indonesia lebih dikenal dengan sebutan jam lembur, terdapat tiga sasaran yang harus dicapai, yaitu ketepatan biaya, waktu, dan mutu. Harus diusahakan agar biaya tidak melebihi anggaran, waktu tidak melampaui jadwal yang telah ditetapkan, dan mutu sesuai dengan spesifikasi yang telah ditentukan. Menurut Thomas *Overtime* adalah pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, atas dasar perintah atasan, yang

melebihi jam kerja biasa pada hari-hari kerja, atau pekerjaan yang dilakukan pada hari istirahat mingguan karyawan atau hari libur resmi. Prinsip kerja lembur pada dasarnya bersifat sukarela, kecuali pada kondisi tertentu pekerjaan harus segera diselesaikan untuk kepentingan perusahaan. Menurut KEPMEN Pasal 3 Ayat 1, waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.⁸

Overtime akan menyebabkan berbagai macam dampak pada produktivitas pekerja, total volume pekerjaan yang dihasilkan dan juga kondisi keuangan yang terjadi selama pelaksanaan, jika overtime dilaksanakan dalam jangka waktu yang terlalu lama, maka timbul dugaan bahwa produktivitas pekerja akan menurun, hal ini akan merugikan perusahaan dari segi keuangan dan waktu pelaksanaan, juga akan merugikan pihak karyawan dari segi volume pekerjaan yang dihasilkan. Menurut Steinmentz “beban temporal (misalnya waktu shift panjang) dan waktu kerja tidak teratur (akhir pekan, malam dan hari libur) adalah terkait dengan omset yang diantisipasi, sementara keterbatasan pada jam kerja dan masa istirahat (melebihi waktu istirahat, fleksibilitas dalam shift, melebihi pilihan shift) memiliki dampak positif langsung, tidak hanya pada kualitas layanan tetapi juga pada tujuan untuk berhenti”.⁹ Fenomena yang muncul pada karyawan PT. Telkom Kediri ialah mengejar keterlambatan jadwal,

⁸ Febby Mumtaza, Basariah Basariah, dan Mierna Zulkarnaen, “PENGARUH OVER TIME DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SOCFIN INDONESIA MEDAN,” *Journal Economic Management and Business* 1, no. 2 (13 Februari 2023): 157–68, <https://doi.org/10.46576/jfeb.v1i2.2983>.

⁹ Mumtaza, Basariah, dan Zulkarnaen.

mempercepat penyelesaian pekerjaan, munculnya deadline yang terlalu ketat hal ini disebabkan karena jika adanya *traubel* terhadap jaringan maka harus segera diatasi.

Meskipun telah ada banyak penelitian tentang *work engagement* dan overtime secara terpisah, masih ada kesenjangan dalam literatur yang menyelidiki interaksi antara kedua faktor ini dan dampaknya terhadap produktivitas karyawan, khususnya dalam konteks perusahaan telekomunikasi seperti PT. Telkom. Pada pendahuluan ini akan dijelaskan latar belakang dan konteks organisasi penelitian yang akan dilakukan tentang *work engagement* dan overtime terhadap produktivitas karyawan di PT. Telekomunikasi (Telkom) Kediri.

Berdasarkan penjelasan permasalahan diatas peneliti memiliki ketertarikan untuk mempelajari secara ilmiah mengenai “Pengaruh *Work Engagement* dan *Overtime* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT.Telekomunikasi (TELKOM) Kediri.”

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh *work engagement* terhadap produktivitas kerja di PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Kediri?
2. Adakah pengaruh *overtime* terhadap produktivitas kerja di PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Kediri?
3. Adakah pengaruh *work engagement* dan *overtime* terhadap produktivitas kerja di PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Kediri?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh *work engagement* terhadap produktivitas kerja di PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Kediri.
2. Mengetahui pengaruh *overtime* terhadap produktivitas kerja di PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Kediri.
3. Mengetahui pengaruh *work engagement* dan *overtime* terhadap produktivitas kerja di PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Kediri.

D. Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian yang membahas tentang pengaruh *work engagement* dan *overtime* terhadap produktivitas kerja karyawan, penulis mengharapkan adanya hal positif yang berguna dan bermanfaat untuk kedepannya, antara lain:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas bidang ilmu psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi yang berfokus pada *work engagement* dan *overtime* terhadap produktivitas kerja pada karyawan yang nantinya dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya.

2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan serta informasi tambahan kepada PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Kediri dalam mengambil keputusan dan tindakan dimasa yang akan datang mengenai *work engagement* dan *overtime* terhadap produktivitas kerja.

E. Penelitian Terdahulu

1. Jurnal: Penelitian yang berjudul “*Hubungan Work Engagement dengan Burnout terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Perusahaan*” oleh Arifani Zakiah aulianti Tahun 2023. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempelajari kedua konsep yang ditemukan dalam literatur dan definisi utamanya. Penelitian ini memanfaatkan pendekatan kuantitatif yang melibatkan uji hipotesis. Hasilnya menunjukkan bahwa penelitian ini tidak hanya mengkaji dampak burnout dan engagement, namun juga mengintegrasikan temuannya dengan teori tuntutan sumber daya kerja. Meskipun keterlibatan kerja dan kelelahan terkait dengan hasil penting terkait pekerjaan, kelelahan tampaknya lebih kuat terkait dengan hasil kesehatan, dan keterlibatan kerja tampaknya lebih kuat terkait dengan hasil motivasi. Peneliti berbicara setiap hari, dan ada perubahan kecil dalam keterlibatan dan kelelahan.¹⁰

Kesamaan antara penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan yaitu work engagemen dan produktivitas kerja. Persamaan kedua antara penelitian sebelumnya dan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti terletak pada penggunaan metode kuantitatif. Perbedaan kedua terletak pada jumlah variabel yang digunakan dimana penelitian sebelumnya menggunakan dua variabel yaitu work engagemen dan produktivitas kerja sedangkan pada penelitian peneliti menggunakan tiga variabel yaitu work engagemen, overtime, produktivitas kerja.

¹⁰ Aulianti, “Hubungan Work Engagement dengan Burnout terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Perusahaan.”

2. Jurnal: Penelitian yang berjudul “*Pengaruh Overtime Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Konstruksi Pada Proyek Pembangunan Rumah Susun Pesisir Barat Lampung*” oleh Tunga Buana Irfana, Liston Sitorus Tahun 2023. Untuk mencapai hasil kerja yang optimal, penelitian ini bertujuan untuk melihat produktivitas kerja. Oleh sebab itu, terlebih dahulu perlu diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. “Overtime dan insentif adalah variabel bebas; pengaruh overtime yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu akan mempengaruhi produktivitas pekerja, dan insentif adalah salah satu alat untuk meningkatkan produktivitas pekerja.” Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kausal (sebab-akibat) serta menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa over time secara parsial tidak mempengaruhi produktivitas; insentif secara parsial mempengaruhi produktivitas dan over time (X1), dan insentif (X2) mempengaruhi produktivitas (Y) secara keseluruhan.¹¹

Kesamaan antara peneliti dan penelitian sebelumnya terletak pada pendekatan metodologi yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Kesamaan kedua variabel terletak pada variabel yang digunakan yaitu overtime dan produktivitas kerja. Kesamaan ketiga terletak pada jumlah variabel yang digunakan dimana penelitian sebelumnya dan peneliti sama-sama menggunakan tiga variabel, Perbedaan antar variabel yaitu dimana penelitian sebelumnya menggunakan variabel overtime, intensif

¹¹ Tunga Buana Irfana dan Liston Sitorus, “Pengaruh Overtime Dan Insentif Terhadap Produktivitas Pekerja Konstruksi Pada Proyek Pembangunan Rumah Susun Pesisir Barat Lampung,” *Cakrawala: Jurnal Pengabdian Masyarakat Global* 2, no. 4 (15 November 2023): 362–72, <https://doi.org/10.30640/cakrawala.v2i4.1798>.

dan produktivitas kerja sedangkan pada penelitian peneliti menggunakan tiga variabel yaitu work engagemen, overtime, produktivitas kerja. Perbedaan kedua yaitu pada subjek penelitian, dimana penelitian sebelumnya melibatkan pekerja konstruksi pada proyek pembangunan sedangkan pada peneliti menggunakan pada karyawan di PT. Telkom.

3. Jurnal: Penelitian yang berjudul “Pengaruh *Coaching* dan *Work Engagement* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bnk Central Asia KCU Kelapa Gading” oleh Grisela, George Martin Sirait Tahun 2023. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh coaching dan keterlibatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT BCA (Bank Central Asia) Tbk Kantor Cabang Utama Kelapa Gading. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa kedua faktor berpengaruh besar terhadap produktivitas kerja karyawan.¹²

Persamaan antara peneliti dan penelitian sebelumnya terletak pada pendekatan metodologi yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Persamaan kedua variabel terletak pada variabel yang digunakan yaitu work engagemen dan produktivitas kerja. Perbedaan variabel yang digunakan dimana penelitian sebelumnya menggunakan tiga variabel yaitu *Coaching*, *work engagemen*, dan produktivitas kerja sedangkan pada penelitian peneliti menggunakan tiga variabel yaitu *work engagement*, *overtime*, produktivitas kerja.

4. Jurnal: Penelitian yang berjudul “Pengaruh Kerja Lembur pada Produktivitas Tenaga Kerja Konstruksi” oleh Tutu Sumarningsih Tahun

¹² Sirait, “PENGARUH COACHING DAN WORK ENGAGEMENT TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BANK CENTRAL ASIA KCU KELAPA GADING.”

2023. “Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana jam kerja lembur mempengaruhi produktivitas tenaga kerja konstruksi dan bagaimana penurunan produktivitas mempengaruhi kenaikan upah.” Pada penelitian ini, jam lembur didefinisikan sebagai jam kerja di luar jam kerja normal. Data yang dikumpulkan melalui observasi lapangan dan wawancara dengan mandor digunakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan peningkatan upah karyawan sebesar 8,8%-11,84% dan kenaikan upah pekerja sebesar 58,63%-79,31%.

Dalam persamaan kedua variabel, ada dua variabel yang digunakan, yaitu overtime (kerja lembur) dan produktivitas kerja. Perbedaan kedua terletak pada jumlah variabel yang digunakan; dalam penelitian sebelumnya, peneliti menggunakan dua variabel, yaitu overtime (kerja lembur) dan produktivitas kerja, tetapi dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tiga variabel, yaitu *work engagemen*, *overtime*, dan produktivitas kerja. Selain itu, metode yang digunakan berbeda.

5. Jurnal: Penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh Kerja Lembur terhadap Produktivitas Pekerja Konstruksi pada Proyek Pembangunan Gedung” oleh Citra Pradipta Hudoyo, Ary Sismiani Tahun 2022. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada perubahan dalam tingkat produktivitas ketika pekerjaan dilakukan selama jam lembur. Penelitian ini menggunakan penelitian literatur.”Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas pada waktu kerja lembur termasuk kelelahan atau kesehatan tenaga kerja, kemampuan tenaga kerja, kondisi material dan

peralatan, motivasi tenaga kerja, faktor lokasi, dan gangguan-gangguan (gangguan) terhadap sumber daya persediaan.”¹³

Kerja lembur (*overtime*) dan produktivitas kerja adalah dua variabel yang digunakan; penelitian sebelumnya hanya menggunakan dua variabel, produktivitas kerja dan kerja lembur. Persamaan kedua variabel terletak pada jumlah variabel yang digunakan.

F. Definisi Operasional

1. *Work Engagement* (Keterlibatan Kerja)

Work engagement adalah gairah, dedikasi dan terlibat penuh dalam pekerjaan diartikan sebagai tinggi rendahnya keadaan seseorang yang berdedikasi penuh dalam melakukan pekerjaannya.

Pengukuran *work engagement* menggunakan UWES (*Utrecht Work Engagement Survey*) menggunakan tiga dimensi yakni semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan absorpsi (*absorbtion*). Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi *work engagement* pada subjek, dan semakin rendah skor yang diperoleh maka semakin rendah *work engagement*.

2. *OverTime* (Kerja Lembur)

Overtime (kerja lembur) adalah pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan atas instruksi dari atasan di luar jam kerja normal pada hari kerja, atau pekerjaan yang dilakukan pada hari istirahat mingguan karyawan atau hari libur resmi. Indikator pengukuran *overtime* menggunakan waktu, upah yang diterima, beban kerja yang diberikan.

¹³ C.P Hudoyo & A. Sismiani, “Analisis Pengaruh Kerja Lembur Terhadap Produktivitas Pekerja Konstruksi Pada Proyek Pembangunan Gedung.” 1, no. 9 (2022): 1306–13.

3. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah tindakan atau kebiasaan yang berkontribusi pada pencapaian hasil kerja secara efektif dan efisien. Indikator produktivitas yaitu kerja kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, efisiensi.