

Dr. H. Indra Prasetyo, S.P., M.M. | Dr. Rusdiyanto, S.E., M.Ak., CH.,CHT  
Nabilah Aliyyah, S.Par., MBA. | Rahmat Luthfi Haidar, S.IP., M.AP

# Dinamika Kontrak Psikologis & Beban Kerja

dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai  
Melalui Kepuasan Kerja  
di Era Teknologi

Editor:

Prof. Dr. Nur Fadjrih Asyik, S.E., M.Si., Ak., CA., CFA

Dr. Yenni Fayanni, SE, M.Ak, PIA

Dr. Suharto, MM

Umar Burhan, SE., M.M

Dini Ayu Pramitasari, S.Ant., S.E., M.Ak

Adiba Fuad Syamlan, S.E., M.M.

Anisaul Hasanah, S.Pd., M.Akun

# *Dinamika* **Kontrak Psikologis & Beban Kerja**

dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai  
Melalui Kepuasan Kerja  
di Era Teknologi

Dr. H. Indra Prasetyo, S.P., M.M. | Dr. Rusdiyanto, S.E., M.Ak., CH.,CHt  
Nabilah Aliyyah, S.Par., MBA. | Rahmat Luthfi Haidar, S.IP., M.AP

Editor:

Prof. Dr. Nur Fadjrih Asyik, S.E., M.Si., Ak., CA., CFA  
Dr. Yenni Fayanni, SE, M.Ak, PIA  
Dr. Suharto, MM  
Umar Burhan, SE, M.M  
Dini Ayu Pramitasari, S.Ant., S.E., M.Ak  
Adiba Fuad Syamlan, S.E., M.M.  
Anisaul Hasanah, S.Pd., M.Akun



---

## **DINAMIKA KONTRAK PSIKOLOGIS DAN BEBAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA DI ERA TEKNOLOGI**

---

Ditulis oleh:

**DR. H. INDRA PRASETYO, S.P., MM  
DR. RUSDIYANTO, S.E., M.AK., CH., CHT  
NABILAH ALIYYAH, S.PAR., MBA  
RAHMAT LUTHFI HAIDAR, S.IP., M.AP**

Diterbitkan, dicetak, dan didistribusikan oleh  
**PT. Literasi Nusantara Abadi Grup**  
Perumahan Puncak Joyo Agung Residence Blok B11 Merjosari  
Kecamatan Lowokwaru Kota Malang 65144  
Telp : +6285887254603, +6285841411519  
Email: literasinusantaraofficial@gmail.com  
Web: www.penerbitlitnus.co.id  
Anggota IKAPI No. 340/JTI/2022



---

Hak Cipta dilindungi oleh undang-undang. Dilarang mengutip  
atau memperbanyak baik sebagian ataupun keseluruhan isi buku  
dengan cara apa pun tanpa izin tertulis dari penerbit.

---

Cetakan I, Januari 2026

Perancang sampul: Muhammad Ridho Naufal  
Penata letak: Muhammad Ridho Naufal

**ISBN : 978-634-234-697-6**

x + 212 hlm. ; 15,5x23 cm.

©Agustus 2025



# Prakata

Perkembangan teknologi yang pesat di era digital telah membawa perubahan fundamental dalam banyak aspek kehidupan, termasuk di dunia kerja. Dalam menghadapi dinamika dunia kerja yang semakin kompleks, salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai adalah pengelolaan kontrak psikologis dan beban kerja. Kedua aspek ini saling terkait dan memiliki peran besar dalam membentuk kepuasan kerja, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja individu dalam suatu organisasi. Dalam konteks ini, kontrak psikologis menggambarkan kesepakatan tidak tertulis antara pegawai dan organisasi mengenai harapan, kewajiban, dan tanggung jawab bersama. Di sisi lain, beban kerja adalah tantangan yang dihadapi pegawai, terutama dalam era teknologi yang terus berubah dengan cepat. Ketika teknologi berkembang dengan cepat, tuntutan terhadap pegawai juga semakin meningkat. Beban kerja yang tinggi dan perubahan yang terus-menerus dalam teknologi dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kepuasan dan kinerja pegawai. Dalam banyak kasus, perusahaan yang gagal mengelola beban kerja secara efektif dan tidak memperhatikan kesejahteraan pegawai, dapat mengalami penurunan produktivitas, tingginya tingkat turnover, dan rendahnya tingkat kepuasan kerja. Sebaliknya, pengelolaan kontrak psikologis yang efektif dapat menciptakan rasa kepercayaan dan loyalitas, yang menjadi landasan kuat bagi pegawai untuk memberikan kontribusi terbaik mereka, meskipun menghadapi tekanan yang tinggi.

Buku referensi ini bertujuan untuk menggali lebih dalam mengenai dinamika kontrak psikologis dan beban kerja serta bagaimana kedua hal tersebut berinteraksi dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Melalui kajian ini, diharapkan dapat ditemukan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai bagaimana kontrak psikologis yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif, serta bagaimana beban kerja yang terkelola dengan baik dapat mendorong peningkatan kinerja tanpa mengorbankan kesejahteraan pegawai. Selain itu, buku ini juga memperkenalkan berbagai perspektif dan temuan terbaru terkait pengaruh teknologi dalam membentuk pola kerja modern, yang diharapkan dapat menjadi referensi penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di berbagai organisasi, baik sektor publik maupun swasta.

Di tengah tantangan globalisasi dan revolusi industri 4.0, penting bagi organisasi untuk memahami hubungan antara kontrak psikologis, beban kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Buku ini menawarkan wawasan yang berharga dan relevansi yang tinggi bagi praktisi HR, akademisi, serta pemimpin organisasi yang ingin menciptakan ekosistem kerja yang lebih adaptif dan berkelanjutan di era teknologi. Dengan mengintegrasikan teori-teori terkini dan isu-isu nyata di lapangan, buku ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia di masa depan.

Surabaya, Agustus 2025

**Dr. Indra Prasetyo, SP., MM**



# Daftar Isi

Prakata .....	iii
Daftar Isi .....	vii

## BAGIAN 1: PENDAHULUAN ..... x

### BAB 1:

#### LATAR BELAKANG—1

A. Menjelaskan Pentingnya Dinamika Kontrak Psikologis Dalam Dunia Kerja Modern .....	1
B. Hubungan Antara Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Kinerja Pegawai.....	5

### BAB 2:

#### TUJUAN DAN RUANG LINGKUP BUKU—15

A. Tujuan Buku Referensi.....	15
-------------------------------	----

## **BAGIAN 2: TEORI DAN KONSEP UTAMA.....24**

### **BAB 3:**

#### KONTRAK PSIKOLOGIS—25

- A. Definisi Dan Komponen Kontrak Psikologis.....25
- B. Evolusi Kontrak Psikologis Di Tempat Kerja.....29
- C. Pengaruh kontrak psikologis terhadap kinerja pegawai dan organisasi. ....33

### **BAB 4:**

#### BEBAN KERJA—39

- A. Pengertian Beban Kerja .....39
- B. Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai.....43
- C. Pengukuran Beban Kerja Dalam Konteks Organisasi Modern.....47

### **BAB 5:**

#### KEPUASAN KERJA—53

- A. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....53
- B. Model Kepuasan Kerja Yang Relevan .....57
- C. Kepuasan kerja sebagai mediator dalam meningkatkan kinerja pegawai.....62

### **BAB 6**

#### KINERJA PEGAWAI—67

- A. Definisi Dan Dimensi Kinerja Pegawai .....67
- B. Pengukuran kinerja dalam konteks organisasi. ....71
- C. .Faktor Kinerja Pegawai Dalam Lingkungan Kerja Yang Dinamis.....76

## **BAGIAN 3: PENGARUH TEKNOLOGI TERHADAP DINAMIKA KERJA ..... 84**

### **BAB 7**

#### **TEKNOLOGI DAN TRANSFORMASI DUNIA KERJA—85**

- A. Peran Teknologi Mengubah Cara Kerja Pekerja Dalam Perusahaan ..... 85
- B. Pengaruh Teknologi Digital ..... 90
- C. Dampak Teknologi Terhadap Psikologis Dan Kepuasan Kerja Pegawai.....95

### **BAB 8**

#### **TEKNOLOGI DALAM MENGELOLA BEBAN KERJA—101**

- A. Alat Dan Platform Teknologi Manajemen Beban Kerja.....101
- B. Sistem Dapat Meningkatkan Efisiensi Kerja.....106
- C. Teknologi Dalam Pengelolaan Tugas Dan Pencapaian Target Kinerja 111

### **BAB 9**

#### **TEKNOLOGI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI—117**

- A. Peran Teknologi Meningkatkan Produktivitas Pegawai.....117
- B. Pembelajaran Berbasis Teknologi Dan Pengembangan Kinerja Pegawai.....122
- C. Inovasi Teknologi Menciptakan Lingkungan Kinerja Tinggi.....127

## **BAGIAN 4: STUDI KASUS DAN APLIKASI PRAKTIS ..**

### **134**

#### **BAB 10**

##### **STUDI KASUS—135**

- |   |     |
|---|-----|
| A. Studi Kasus .....  | 135 |
| B. Analisis Dampak Kinerja Pegawai Dan Kepuasan Kerja ..... | 139 |

#### **BAB 11**

##### **IMPLEMENTASI KEBIJAKAN MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI—145**

- |  |     |
|--|-----|
| A. Strategi Perusahaan Dalam Menciptakan Kontrak Psikologis Yang Positif.....              | 145 |
| B. Kebijakan dapat mengurangi beban kerja berlebihan dan meningkatkan kepuasan kerja. .... | 149 |
| C. Penyusunan Program Pelatihan Dan Pengembangan Berbasis Teknologi .....                  | 154 |

#### **BAB 12**

##### **TEKNOLOGI MENINGKATKAN KEPUASAN KINERJA PEGAWAI—159**

- |  |     |
|--|-----|
| A. Alat Teknologi Meningkatkan Komunikasi, Kolaborasi, Dan Kepuasan Kerja .....        | 159 |
| B. Penggunaan aplikasi Human Resource Information System.....                          | 164 |
| C. Teknologi Dalam Menyediakan Umpan Balik Dan Evaluasi Kinerja Secara Real-Time ..... | 169 |

## **BAGIAN 5: TANTANGAN DAN SOLUSI..... 176**

### **BAB 13**

#### TANTANGAN DALAM MENGELOLA KONTRAK PSIKOLOGIS—177

- A. Masalah perusahaan dalam menjaga keseimbangan beban kerja di era teknologi.....177
- B. Tantangan Menjaga Hubungan Kerja Di Tengah Perubahan Teknologi .....182

### **BAB 14**

#### SOLUSI MENGELOLA BEBAN KERJA MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA—189

- A. Solusi Berbasis Teknologi Untuk Mengelola Beban Kerja Yang Tinggi .....189
- B. Implementasi Kebijakan Fleksibel Dan Keseimbangan Kerja-Hidup Di Perusahaan. ....194
- C. Mengoptimalkan Teknologi Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai.....200

Bio Data Penulis ..... 207

## **BAGIAN 1: PENDAHULUAN**





## BAB 1:

### LATAR BELAKANG

#### A. Menjelaskan Pentingnya Dinamika Kontrak Psikologis Dalam Dunia Kerja Modern

Dalam dunia kerja yang terus berkembang, kontrak psikologis menjadi salah satu elemen penting yang memengaruhi hubungan antara perusahaan dan karyawan. Kontrak ini merujuk pada pemahaman tidak tertulis atau harapan yang dimiliki oleh kedua belah pihak—perusahaan dan karyawan—terkait dengan hak, kewajiban, dan kontribusi dalam konteks pekerjaan. Berbeda dengan kontrak formal yang tercantum dalam dokumen perjanjian kerja, kontrak psikologis lebih bersifat subjektif dan sering kali didasari oleh persepsi masing-masing pihak mengenai apa yang dapat diterima dan apa yang tidak dapat diterima dalam hubungan kerja. Dengan kata lain, kontrak psikologis berhubungan dengan harapan yang dimiliki oleh karyawan terhadap perusahaan, dan sebaliknya, bagaimana perusahaan memperlakukan karyawan dan memenuhi harapan mereka.

Pentingnya kontrak psikologis dalam dunia kerja modern tidak bisa dipandang sebelah mata. Seiring dengan pesatnya perkembangan teknologi dan perubahan dinamika pasar tenaga kerja, harapan dan tuntutan terhadap kontrak psikologis juga mengalami perubahan. Terutama, dengan semakin meningkatnya pengaruh transformasi digital dalam dunia kerja, organisasi perlu memahami dan mengelola kontrak psikologis agar tercipta hubungan



## BAB 2:

### TUJUAN DAN RUANG LINGKUP BUKU

#### A. Tujuan Buku Referensi

Buku Referensi ini bertujuan untuk memahami dinamika kontrak psikologis, beban kerja, dan kepuasan kerja di era teknologi dan dampaknya terhadap kinerja pegawai. Di dunia kerja modern, ketiga elemen ini berinteraksi secara kompleks, membentuk hubungan yang memengaruhi perilaku dan motivasi pegawai, serta kinerja mereka di tempat kerja. Kontrak psikologis, yang mencerminkan ekspektasi tidak tertulis antara organisasi dan pegawai, memegang peran penting dalam membentuk persepsi pegawai terhadap lingkungan kerjanya. Beban kerja, baik fisik maupun mental, dapat berfungsi sebagai penghalang atau pendukung dalam mencapai kepuasan kerja, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja pegawai.

Dengan kemajuan teknologi yang pesat, organisasi menghadapi tantangan baru dalam mengelola ketiga elemen ini. Teknologi, meskipun dapat mengurangi beban kerja yang berlebihan melalui otomatisasi dan digitalisasi, juga dapat menambah tekanan bagi pegawai, terutama dalam hal keterhubungan terus-menerus dengan pekerjaan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam tentang bagaimana teknologi mempengaruhi hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja, serta bagaimana keduanya memengaruhi kinerja pegawai dalam konteks kontrak psikologis. Tujuan buku referensi ini muncul karena adanya perubahan

## **BAGIAN 2: TEORI DAN KONSEP UTAMA**





## BAB 3:

### KONTRAK PSIKOLOGIS

#### A. Definisi Dan Komponen Kontrak Psikologis

Kontrak psikologis adalah konsep yang merujuk pada persepsi dan harapan yang dimiliki oleh pegawai dan organisasi terkait dengan hak dan kewajiban yang tidak tertulis dalam hubungan kerja mereka. Berbeda dengan kontrak formal yang tercantum dalam dokumen perjanjian kerja, kontrak psikologis lebih bersifat subjektif dan mengacu pada pemahaman tidak resmi antara pegawai dan manajemen tentang apa yang diharapkan dari satu sama lain. Kontrak ini bersifat dinamis dan dapat berubah seiring waktu berdasarkan pengalaman dan interaksi antara pegawai dan organisasi. Oleh karena itu, pemahaman yang tepat tentang kontrak psikologis sangat penting dalam membangun hubungan kerja yang sehat dan produktif, serta meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Kontrak psikologis pertama kali diperkenalkan oleh Argyris (1960) sebagai cara untuk menjelaskan harapan yang timbul antara pegawai dan organisasi yang tidak secara eksplisit tercantum dalam kontrak formal. Kontrak ini mencakup harapan pegawai terhadap pekerjaan mereka, peran organisasi dalam mendukung pegawai, serta komitmen organisasi untuk memenuhi hak dan kewajiban yang tidak tertulis. Dalam konteks ini, kontrak psikologis lebih mengarah pada hubungan antara karyawan dan



## BAB 4:

# BEBAN KERJA

### A. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah jumlah usaha atau energi yang diperlukan oleh seorang individu untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan tertentu dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Konsep beban kerja sangat penting dalam bidang manajemen sumber daya manusia, ergonomi, dan psikologi organisasi karena mempengaruhi kinerja, kepuasan kerja, serta kesejahteraan fisik dan mental pegawai. Beban kerja yang tidak terkelola dengan baik dapat berakibat pada penurunan kinerja, stres kerja, dan penurunan motivasi, sementara beban kerja yang seimbang dapat meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja pegawai, serta produktivitas organisasi.

Menurut Karasek (1979), beban kerja tidak hanya terdiri dari jumlah tugas yang harus diselesaikan, tetapi juga dari tingkat kompleksitas tugas dan tingkat kontrol yang dimiliki oleh individu terhadap pekerjaan mereka. Beban kerja yang tinggi dengan kontrol yang rendah dapat menyebabkan tekanan psikologis yang berlebihan, sementara beban kerja yang rendah dengan kontrol yang tinggi dapat menyebabkan kebosanan dan keterlibatan rendah. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja yang seimbang sangat penting untuk mencapai kinerja optimal di tempat kerja. Beban kerja dapat diklasifikasikan menjadi beban kerja fisik, beban kerja mental, dan beban kerja emosional, yang masing-masing mempengaruhi pegawai dengan

cara yang berbeda. Setiap klasifikasi ini memiliki karakteristiknya sendiri, dan pemahaman tentang klasifikasi ini sangat penting dalam merancang kebijakan manajemen yang dapat mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan pegawai.

## **1. Beban Kerja Fisik**

Beban kerja fisik merujuk pada usaha tubuh yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas yang melibatkan gerakan fisik atau tenaga fisik. Beban kerja fisik umumnya terkait dengan pekerjaan yang membutuhkan kekuatan, daya tahan, dan ketangkasan tubuh, seperti dalam industri manufaktur, konstruksi, atau pekerjaan lapangan. Beban ini sering kali melibatkan aktivitas fisik yang mempengaruhi otot, persendian, dan sistem tubuh lainnya.

Pekerjaan dengan beban fisik yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik, cedera otot, dan gangguan postur tubuh yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Studi oleh Grandjean (1988) menunjukkan bahwa beban kerja fisik yang berlebihan dapat menyebabkan masalah kesehatan jangka panjang seperti nyeri punggung, cedera sendi, dan kehilangan daya tahan fisik. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja fisik harus mencakup penyesuaian ergonomi, rotasi tugas, dan pemberian waktu istirahat yang cukup. Namun, beban kerja fisik yang sesuai dengan kapasitas tubuh dan dilakukan dalam waktu yang teratur dapat meningkatkan energi fisik pegawai dan meningkatkan motivasi mereka. Aktivitas fisik yang teratur juga telah terbukti dapat meningkatkan kesehatan jantung, memperbaiki postur tubuh, dan meningkatkan mood, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja pegawai.

## **2. Beban Kerja Mental**

Beban kerja mental merujuk pada beban yang ditanggung oleh pikiran dan kognisi seorang individu dalam menjalankan tugas-tugas yang memerlukan pemikiran, perhatian, dan pengambilan keputusan. Beban ini melibatkan kemampuan kognitif untuk memproses informasi, menganalisis masalah, serta merencanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang menuntut pemikiran tinggi, seperti pekerjaan administratif,





## BAB 5:

# KEPUASAN KERJA

### A. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.

Kepuasan kerja adalah salah satu faktor utama yang menentukan kesejahteraan pegawai dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Secara umum, kepuasan kerja merujuk pada **perasaan positif atau negatif** yang dirasakan pegawai terhadap pekerjaan mereka, yang mencakup berbagai aspek seperti lingkungan kerja, kompensasi, hubungan interpersonal, dan kesempatan pengembangan karir. Kepuasan kerja yang tinggi berhubungan langsung dengan tingkat keterlibatan, loyalitas, dan produktivitas pegawai, yang pada akhirnya dapat meningkatkan **kinerja organisasi**. Namun, banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai, baik yang bersifat **intrinsik** maupun **ekstrinsik**. Dalam bab ini, akan dibahas berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, termasuk faktor-faktor internal seperti kompensasi, peran pekerjaan, pengembangan karir, serta faktor eksternal seperti hubungan sosial dan keseimbangan kerja-hidup.

#### 1. Kompensasi dan Imbalan Finansial

Salah satu faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah **kompensasi** atau **imbalan finansial** yang diterima pegawai. Kompensasi meliputi gaji pokok, tunjangan, bonus, dan fasilitas lain yang diberikan oleh perusahaan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi pegawai.

Penelitian oleh Herzberg (1966) dalam teori **motivasi-higiene** menjelaskan bahwa **gaji yang layak** dan **keuntungan finansial** merupakan faktor dasar yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Meskipun kompensasi ini tidak dapat secara langsung **meningkatkan motivasi**, namun jika pegawai merasa **gaji yang diberikan tidak adil atau tidak sesuai dengan kontribusi mereka**, hal ini dapat menurunkan kepuasan kerja.

Penelitian oleh Judge et al. (2001) mengemukakan bahwa meskipun faktor **kompensasi** tidak selalu menjadi faktor dominan dalam meningkatkan **kinerja pegawai**, **gaji yang kompetitif** dan **kompensasi yang adil** tetap penting dalam menciptakan kepuasan kerja. Pegawai yang merasa dihargai melalui imbalan finansial yang adil cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka dan memiliki **motivasi yang lebih tinggi** untuk bekerja lebih keras. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap gaji dapat mengarah pada **tingginya tingkat turnover, absentisme, dan penurunan kinerja**.

## 2. Lingkungan Kerja dan Fasilitas

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah **lingkungan kerja**. **Lingkungan kerja** meliputi segala hal yang berkaitan dengan kondisi fisik tempat kerja, seperti **pencahayaan, kebersihan, temperatur ruangan**, dan **fasilitas** yang tersedia. Svensson dan Wood (2004) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan sehat dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan mendorong mereka untuk lebih produktif.

Selain itu, **keamanan kerja** juga menjadi faktor penting dalam kepuasan kerja. Pegawai yang merasa pekerjaan mereka aman dan stabil cenderung lebih merasa puas dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Di sisi lain, ketidakpastian pekerjaan atau adanya risiko pemutusan hubungan kerja yang tinggi dapat menyebabkan stres dan **penurunan kepuasan kerja**. **Fasilitas kerja** seperti **akses internet, peralatan yang memadai**, serta ruang istirahat yang nyaman juga berkontribusi pada **kepuasan kerja**. Dalam organisasi modern, dengan kemajuan teknologi, pegawai yang diberikan fasilitas dan akses yang memadai terhadap perangkat teknologi cenderung lebih produktif dan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka.



## BAB 6

### KINERJA PEGAWAI

#### A. Definisi Dan Dimensi Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai oleh pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, yang diukur dengan menggunakan berbagai indikator atau standar yang telah ditetapkan. Kinerja ini mencakup berbagai aspek, baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif, dan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, dan dukungan organisasi. Kinerja pegawai yang baik sangat penting bagi keberhasilan organisasi, karena kinerja individu akan berkontribusi pada tujuan organisasi secara keseluruhan.

Menurut Robinson & Judge (2009), kinerja pegawai adalah hasil dari usaha dan kemampuan yang dikeluarkan oleh pegawai dalam mencapai tujuan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, kinerja pegawai tidak hanya dilihat dari jumlah output yang dihasilkan, tetapi juga dari kualitas dan efisiensi dalam pencapaian tujuan organisasi. Penilaian kinerja pegawai harus mencakup beberapa dimensi kinerja yang mencerminkan keseluruhan kemampuan dan kontribusi pegawai terhadap organisasi.

#### Definisi Kinerja Pegawai

Secara umum, kinerja pegawai dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan mereka yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Kinerja ini mencakup banyak faktor, mulai dari kemampuan teknis, kemampuan interpersonal, hingga kemampuan manajerial yang dimiliki oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Kinerja pegawai tidak hanya berhubungan dengan hasil kerja yang dicapai dalam waktu tertentu, tetapi juga dipengaruhi oleh bagaimana pegawai mengelola proses kerja mereka. Motivasi, komitmen, dan kepuasan kerja pegawai juga memainkan peran penting dalam menentukan seberapa baik mereka melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, kinerja pegawai adalah hasil dari kombinasi antara kemampuan, usaha, dan keinginan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Mathis & Jackson (2010) mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah pencapaian yang dihasilkan oleh pegawai yang terkait langsung dengan tugas yang diembannya dan pengaruhnya terhadap tujuan organisasi. Dalam konteks ini, kinerja tidak hanya diukur berdasarkan output fisik yang dihasilkan, tetapi juga mencakup kualitas hubungan interpersonal, komunikasi, dan kemampuan untuk bekerja dalam tim.

### **Dimensi-Dimensi Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai dapat dibagi ke dalam berbagai dimensi yang mencerminkan berbagai aspek kemampuan dan kontribusi pegawai terhadap organisasi. Beberapa dimensi utama kinerja pegawai yang sering dijadikan acuan adalah:

#### **1. Kinerja Task Performance (Kinerja Tugas)**

Kinerja tugas adalah dimensi kinerja yang mengacu pada kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang ditugaskan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Dimensi ini lebih fokus pada aspek teknis dan operasional pekerjaan. Task performance dapat diukur dengan menggunakan indikator seperti jumlah produksi, kecepatan penyelesaian tugas, dan akurasi dalam melaksanakan pekerjaan (Campbell, 1990). Pegawai yang memiliki kinerja tugas yang tinggi cenderung menyelesaikan pekerjaan dengan efisien, berkualitas tinggi, dan sesuai dengan tujuan organisasi.

Penilaian terhadap task performance biasanya melibatkan pengukuran yang lebih objektif, seperti output yang dihasilkan dalam jangka

## **BAGIAN 3: PENGARUH TEKNOLOGI TERHADAP DINAMIKA KERJA**



## BAB 7

### TEKNOLOGI DAN TRANSFORMASI DUNIA KERJA

#### A. Peran Teknologi Mengubah Cara Kerja Pekerja Dalam Perusahaan

Perkembangan teknologi telah membawa dampak yang sangat signifikan dalam berbagai aspek kehidupan, terutama dalam dunia kerja. Teknologi tidak hanya mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan, tetapi juga mengubah **hubungan antara pekerja dan perusahaan**, serta memperkenalkan cara-cara baru dalam berkolaborasi, berkomunikasi, dan menyelesaikan tugas. Transformasi yang terjadi ini dikenal dengan istilah **transformasi digital** atau **digitalisasi**, yang telah mengubah paradigma kerja dan hubungan kerja tradisional yang sebelumnya lebih terstruktur dan konvensional.

Pengenalan teknologi digital yang lebih cepat dan meluas memberikan pengaruh yang besar terhadap cara pegawai menjalankan pekerjaan mereka. Sumber daya yang dapat diakses melalui **platform digital**, **perangkat lunak manajemen proyek**, serta **komunikasi berbasis teknologi** memungkinkan pekerjaan dilakukan dengan lebih efisien, fleksibel, dan sering kali lebih **terdesentralisasi**. Tidak hanya itu, teknologi juga memengaruhi **hubungan sosial** dan **struktur hierarkis** dalam organisasi, menciptakan peluang bagi **kerja jarak jauh** dan **kerja fleksibel** yang sebelumnya tidak dapat dilakukan dengan cara tradisional.



## BAB 8

### TEKNOLOGI DALAM MENGELOLA BEBAN KERJA

#### A. Alat Dan Platform Teknologi Manajemen Beban Kerja

Seiring dengan berkembangnya teknologi, banyak organisasi kini mengandalkan berbagai **alat dan platform digital** untuk membantu mengelola beban kerja mereka secara lebih efisien. Beban kerja, yang mencakup tugas, waktu, dan tekanan yang dihadapi oleh pegawai, telah menjadi salah satu faktor utama yang memengaruhi **produktivitas** dan **kesejahteraan** di tempat kerja. Dengan adanya teknologi, pengelolaan beban kerja bisa dilakukan dengan lebih cerdas, terstruktur, dan dengan pengurangan stres yang lebih baik, memungkinkan pegawai untuk fokus pada tugas-tugas yang lebih strategis.

Teknologi menawarkan berbagai **alat dan platform** yang dapat digunakan oleh organisasi untuk **mengoptimalkan distribusi tugas, mengurangi beban kerja administratif, serta memantau kinerja** pegawai dengan lebih efisien. Penggunaan **alat digital** ini tidak hanya mempengaruhi produktivitas, tetapi juga dapat membantu mengurangi **beban mental** yang berlebihan akibat pekerjaan yang terlalu banyak atau terlalu kompleks. Dalam bab ini, kita akan mengeksplorasi berbagai **platform dan alat teknologi** yang dapat digunakan untuk manajemen beban kerja di tempat kerja, serta dampaknya

terhadap **efisiensi kerja**, **kepuasan pegawai**, dan **kinerja organisasi** secara keseluruhan.

## 1. Sistem Manajemen Proyek dan Kolaborasi

Salah satu aspek penting dalam manajemen beban kerja adalah **penge-lolaan proyek**. Dengan adanya **platform manajemen proyek berbasis digital**, seperti **Trello**, **Asana**, **Monday.com**, dan **Basecamp**, organisasi dapat lebih mudah dalam **mendistribusikan tugas**, memantau **kemajuan proyek**, dan mengelola **sumber daya manusia** secara lebih efektif. Alat ini memungkinkan manajer untuk **mengidentifikasi prioritas tugas** dan mengalokasikan sumber daya secara optimal, sehingga pegawai dapat fokus pada **tugas utama** dan tidak terbebani oleh tugas yang kurang penting.

**Trello** dan **Asana** menggunakan konsep **kanban board** yang memungkinkan manajer dan tim untuk melihat status setiap tugas dalam sebuah proyek secara visual dan terstruktur. Dengan menggunakan platform ini, manajer bisa **menetapkan tenggat waktu**, **menu-gaskan tugas**, dan memonitor **kemajuan** secara real-time. Hal ini membantu mengurangi **kerumitan administratif** dan mempermudah pegawai untuk mengetahui **apa yang perlu dilakukan dan kapan**.

Sebagai contoh, **Monday.com** menawarkan platform yang lebih **komprehensif** dengan fitur **kolaborasi tim**, **integrasi dengan aplikasi lain** seperti Google Drive, Slack, dan Microsoft Teams, serta pelaporan **berbasis data** yang memungkinkan organisasi untuk **melacak beban kerja** secara efisien. Platform ini memungkinkan tim untuk **berkola-borasi secara lebih transparan** dan meminimalkan potensi **terjadinya duplikasi pekerjaan atau kesalahan komunikasi**.

Menurut **Mello (2015)**, penggunaan alat manajemen proyek berbasis teknologi dapat mempercepat proses kolaborasi, meningkatkan **efisiensi**, dan **mengurangi waktu yang dihabiskan** untuk tugas administratif. Hal ini berdampak langsung pada pengurangan **beban kerja** yang tidak perlu dan meningkatkan **fokus pegawai** pada tugas yang lebih bernilai.



## BAB 9

### TEKNOLOGI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI

#### A. Peran Teknologi Meningkatkan Produktivitas Pegawai

Perkembangan teknologi yang pesat telah membawa dampak yang sangat besar dalam dunia kerja, khususnya dalam meningkatkan keterampilan dan produktivitas pegawai. Teknologi digital tidak hanya berfungsi untuk otomatisasi tugas atau mempercepat proses kerja, tetapi juga memiliki peran penting dalam pengembangan keterampilan pegawai, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja individu dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan keterampilan yang lebih baik dan proses kerja yang lebih efisien, pegawai dapat memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap tujuan organisasi, yang akhirnya meningkatkan daya saing perusahaan. Pada bab ini, kita akan membahas bagaimana teknologi berperan dalam meningkatkan keterampilan pegawai dan memperbaiki produktivitas mereka. Pembahasan ini akan mencakup peran berbagai alat dan platform berbasis teknologi, seperti e-learning, aplikasi manajemen waktu, platform kolaborasi digital, dan sistem otomatisasi, dalam mengoptimalkan kinerja pegawai di tempat kerja.

## **1. Teknologi untuk Pengembangan Keterampilan Pegawai**

Salah satu kontribusi terbesar teknologi terhadap kinerja pegawai adalah dalam pengembangan keterampilan mereka. Teknologi telah memungkinkan akses mudah ke berbagai jenis pelatihan dan materi pembelajaran yang sebelumnya sulit dijangkau. Dengan adanya platform pembelajaran digital seperti Coursera, Udemy, dan LinkedIn Learning, pegawai dapat mengembangkan keterampilan mereka secara mandiri, kapan saja dan di mana saja, tanpa perlu meninggalkan tempat kerja.

E-learning dan microlearning memungkinkan pegawai untuk mempelajari keterampilan baru atau meningkatkan keterampilan yang sudah ada dengan cara yang lebih fleksibel dan efisien. Microlearning adalah pendekatan pembelajaran yang membagi materi pembelajaran ke dalam bagian kecil yang dapat dipelajari dalam waktu singkat, biasanya antara 3 hingga 10 menit. Dengan adanya teknologi, pegawai dapat mengakses pembelajaran ini langsung melalui perangkat mereka, membuat mereka lebih mudah untuk menyesuaikan pembelajaran dengan waktu kerja mereka yang sibuk.

Menurut Clark & Mayer (2016), e-learning tidak hanya mempercepat proses pembelajaran tetapi juga memberikan pengalaman yang lebih menarik dan personal, yang membantu meningkatkan retensi informasi. Selain itu, penggunaan gamifikasi dalam platform pembelajaran juga telah terbukti meningkatkan motivasi pegawai untuk terus belajar dan berkembang. Teknologi memungkinkan organisasi untuk memberikan pelatihan yang lebih relevan, yang langsung dapat diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari. Dengan teknologi, pegawai dapat mengikuti kursus atau sertifikasi dalam bidang tertentu yang relevan dengan pekerjaan mereka, seperti kepemimpinan, manajemen proyek, pemrograman komputer, atau kemampuan komunikasi. Hal ini memperluas kompetensi profesional mereka dan meningkatkan kualitas output pekerjaan.

## **BAGIAN 4: STUDI KASUS DAN APLIKASI PRAKTIS**



## BAB 10

### STUDI KASUS

#### A. Studi Kasus

Kontrak psikologis dan pengelolaan beban kerja memainkan peran penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai serta kepuasan kerja di berbagai sektor industri. Dalam lingkungan kerja yang semakin dinamis, perusahaan-perusahaan di sektor teknologi, manufaktur, dan jasa berusaha menciptakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan harapan pegawai melalui pengelolaan yang efektif terhadap beban kerja dan pemahaman yang jelas tentang kontrak psikologis. Kontrak psikologis di sini merujuk pada kesepakatan tidak tertulis antara organisasi dan pegawai mengenai hak, kewajiban, dan harapan masing-masing. Keseimbangan antara beban kerja yang sehat dan pemenuhan harapan pegawai ini menjadi sangat penting dalam meningkatkan kinerja serta loyalitas pegawai terhadap organisasi. Pada bab ini, kami akan mengulas beberapa studi kasus yang menunjukkan bagaimana sektor teknologi, manufaktur, dan jasa menerapkan kontrak psikologis dan pengelolaan beban kerja dalam upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan pegawai.



## BAB 11

### IMPLEMENTASI KEBIJAKAN MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI

#### A. Strategi Perusahaan Dalam Menciptakan Kontrak Psikologis Yang Positif.

Kontrak psikologis adalah kesepakatan tidak tertulis antara pegawai dan perusahaan mengenai hak dan kewajiban masing-masing. Meskipun tidak tertulis secara formal, kontrak psikologis memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk hubungan antara pegawai dan perusahaan. Sebuah **kontrak psikologis yang positif** dapat meningkatkan **keterlibatan** pegawai, **loyalitas**, dan **kepuasan kerja**, yang pada gilirannya akan memperbaiki **kinerja** mereka. Sebaliknya, jika kontrak psikologis terganggu atau tidak sesuai harapan, dapat memicu **ketidakpuasan kerja**, **penurunan motivasi**, dan **tingginya turnover pegawai**.

Oleh karena itu, menciptakan **kontrak psikologis yang positif** menjadi salah satu prioritas bagi perusahaan yang ingin meningkatkan **kinerja pegawai**. Dalam bab ini, akan dibahas berbagai **strategi** yang dapat diimplementasikan oleh perusahaan untuk menciptakan dan memelihara kontrak psikologis yang positif, serta bagaimana strategi tersebut dapat berdampak pada **kepuasan kerja** dan **kinerja pegawai**.

## **1. Menyusun Harapan yang Jelas dan Transparan**

Salah satu komponen utama dari kontrak psikologis adalah **kesepakatan mengenai harapan** antara pegawai dan perusahaan. Dalam banyak kasus, ketidakjelasan atau ketidaksesuaian antara apa yang diharapkan oleh pegawai dan apa yang perusahaan tawarkan dapat menimbulkan **ketidakpuasan kerja** dan **ketegangan** dalam hubungan kerja. Oleh karena itu, perusahaan harus menyusun **harapan yang jelas dan transparan** terkait dengan **peran, tanggung jawab, target kinerja, dan kompensasi**.

**Komunikasi yang jelas** antara manajer dan pegawai mengenai **tugas-tugas yang harus dikerjakan** serta **harapan yang ada** adalah langkah pertama untuk menciptakan kontrak psikologis yang positif. Sebagai contoh, perusahaan dapat menggunakan **pertemuan satu-satu** (one-on-one meetings) untuk mendiskusikan harapan dan memastikan bahwa pegawai memahami dengan jelas apa yang diharapkan dari mereka. Menurut Rousseau (1995), **kontrak psikologis yang jelas** dapat mencegah **ketidaksesuaian** yang dapat menyebabkan **ketidakpuasan kerja**. **Harapan yang jelas** menciptakan rasa **kepercayaan** antara pegawai dan perusahaan, yang dapat mengarah pada hubungan yang lebih **berkelanjutan** dan **bermutu**.

## **2. Memberikan Penghargaan yang Layak dan Menghargai Kinerja**

Salah satu cara paling efektif untuk menciptakan kontrak psikologis yang positif adalah dengan **memberikan penghargaan yang adil** dan **menghargai kinerja pegawai**. **Penghargaan**, baik dalam bentuk **kompensasi finansial, pengakuan non-finansial, atau promosi**, adalah faktor yang sangat penting dalam **memotivasi pegawai** dan **menjaga hubungan positif** antara pegawai dan perusahaan.

Perusahaan yang sukses dalam menciptakan kontrak psikologis yang positif sering kali memberikan **insentif** yang jelas dan **berkualitas**, seperti **bonus, program penghargaan**, atau **kesempatan pengembangan karir**. Misalnya, perusahaan dapat memberikan penghargaan atas pencapaian individu dengan memberikan **tanda penghargaan** atau **pengakuan publik** terhadap kinerja yang baik. **Penghargaan ini**



## BAB 12

### TEKNOLOGI MENINGKATKAN KEPUASAN KINERJA PEGAWAI

#### A. Alat Teknologi Meningkatkan Komunikasi, Kolaborasi, Dan Kepuasan Kerja

Dalam dunia kerja yang semakin digital, teknologi memainkan peran kunci dalam meningkatkan komunikasi, kolaborasi, dan kepuasan kerja pegawai. Penggunaan alat-alat berbasis teknologi tidak hanya mempercepat proses pekerjaan, tetapi juga memungkinkan organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis, terorganisir, dan terhubung. Dengan alat yang tepat, perusahaan dapat menciptakan komunikasi yang lebih efektif, mendukung kerja tim yang lebih baik, serta meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Pada bab ini, akan dibahas berbagai alat teknologi yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan komunikasi, kolaborasi, dan kepuasan kerja pegawai. Pembahasan ini mencakup platform komunikasi, alat kolaborasi digital, serta platform manajemen kinerja yang dapat membantu perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan memperbaiki kesejahteraan pegawai.

## **1. Platform Komunikasi untuk Meningkatkan Interaksi dan Transparansi**

Komunikasi yang efektif adalah salah satu faktor utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kinerja tinggi. Teknologi dapat memfasilitasi komunikasi yang lebih cepat dan lebih jelas antara pegawai dan manajer. Platform komunikasi seperti Slack, Microsoft Teams, dan Zoom menjadi alat yang sangat berguna dalam memfasilitasi komunikasi internal di perusahaan.

- Slack adalah salah satu platform komunikasi yang memfasilitasi percakapan tim dalam saluran terpisah untuk berbagai topik atau proyek. Pengguna dapat berkomunikasi secara langsung atau dalam grup diskusi yang dapat diatur sesuai dengan proyek yang sedang dikerjakan. Slack juga memungkinkan integrasi dengan berbagai aplikasi lainnya, seperti Google Drive dan Trello, yang meningkatkan kolaborasi dalam satu platform.
- Microsoft Teams menawarkan lebih dari sekadar komunikasi teks, dengan fitur video conference, berbagi dokumen secara real-time, dan integrasi dengan Office 365. Hal ini memungkinkan pegawai untuk bekerja bersama dalam dokumen dan melakukan diskusi tim secara simultan, meskipun mereka berada di lokasi yang berbeda.
- Zoom, yang dikenal sebagai platform untuk pertemuan virtual, memungkinkan perusahaan untuk mengadakan rapat jarak jauh secara efektif. Dengan alat ini, pegawai dapat bertemu secara langsung meskipun bekerja dari lokasi yang berbeda, mengurangi hambatan geografis yang dapat mengganggu keterlibatan dalam pekerjaan.

Menurut Davenport dan Ronanki (2018), penggunaan platform komunikasi berbasis teknologi mendukung transparansi dalam komunikasi, meningkatkan aksesibilitas informasi, dan mengurangi bottleneck komunikasi, yang pada gilirannya memperbaiki keterlibatan pegawai dan kepuasan kerja.

## **BAGIAN 5: TANTANGAN DAN SOLUSI**





## BAB 13

### TANTANGAN DALAM MENGELOLA KONTRAK PSIKOLOGIS

#### A. Masalah perusahaan dalam menjaga keseimbangan beban kerja di era teknologi

Di era digital yang semakin maju, perusahaan dihadapkan pada tantangan besar dalam **mengelola beban kerja** pegawai dan menjaga **kontrak psikologis** yang seimbang antara pegawai dan organisasi. Dengan **kemajuan teknologi** yang pesat, banyak perusahaan yang mengadopsi berbagai alat dan platform berbasis digital untuk meningkatkan efisiensi kerja dan produktivitas. Namun, meskipun teknologi memberikan banyak manfaat, hal tersebut juga membawa tantangan yang tidak bisa diabaikan, terutama dalam mengelola **beban kerja** yang semakin meningkat dan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi pegawai.

Pada bab ini, akan dibahas beberapa **masalah utama** yang dihadapi oleh perusahaan dalam mengelola **beban kerja** pegawai di era teknologi, serta bagaimana perusahaan dapat menghadapinya dengan **strategi manajemen yang efektif**. Pembahasan ini mencakup tantangan terkait dengan **penerapan teknologi, fleksibilitas kerja, kesejahteraan pegawai**, serta **perubahan dalam kontrak psikologis** yang terjadi akibat perubahan tersebut.



## BAB 14

### SOLUSI MENGELOLA BEBAN KERJA MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA

#### A. Solusi Berbasis Teknologi Untuk Mengelola Beban Kerja Yang Tinggi

Beban kerja yang tinggi sering kali menjadi tantangan besar bagi perusahaan dalam menjaga kesejahteraan pegawai dan kepuasan kerja. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan, stres, dan penurunan motivasi, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mencari solusi yang efektif untuk mengelola beban kerja agar tetap terjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan pegawai. Di era teknologi saat ini, solusi berbasis teknologi memiliki peran yang sangat besar dalam membantu perusahaan mengelola beban kerja yang tinggi dengan lebih efisien.

Pada bab ini, kami akan membahas beberapa solusi berbasis teknologi yang dapat membantu perusahaan untuk mengelola beban kerja, meningkatkan kepuasan kerja, dan mencegah kelelahan. Pembahasan ini mencakup platform manajemen tugas, automatisasi proses kerja, kolaborasi digital, dan sistem analitik berbasis data yang dapat digunakan untuk memperbaiki pengelolaan waktu dan tugas di tempat kerja.



# Bio Data Penulis



**Dr. Indra Prasetyo, SP., MM.** lahir di Surabaya pada tanggal 24 Maret 1970. Beliau menyelesaikan pendidikan S-1 di Fakultas Pertanian Universitas Wijaya Putra dan lulus dengan gelar Sarjana Pertanian (S.P.) pada tahun 1997. Kemudian, beliau melanjutkan pendidikan Pascasarjana (S-2) di Program Studi Magister Manajemen Universitas Gadjah Mada dan lulus dengan gelar Magister Manajemen (M.M.) pada tahun 2000. Selanjutnya, beliau menyelesaikan Program Pascasarjana S-3 di Program Ilmu Manajemen Universitas Brawijaya dan lulus dengan gelar Doktor Ilmu Manajemen (Dr.) pada tahun 2006.

**Bidang keahlian penulis** adalah Sumber Daya Manusia dengan fokus pada manajemen konflik. Saat ini, penulis bekerja sebagai staf pengajar di Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Wijaya Putra. Motivasi penulis adalah bahwa sekecil apapun kebaikan yang dilakukan sekarang, akan berdampak besar di masa depan dalam perkembangan Ilmu Manajemen Konflik. Dalam bidang pekerjaan, penulis mengabdikan diri sebagai staf pengajar pada mata kuliah Pengantar Manajemen, Manajemen Sumber Daya Manusia, Metodologi Penelitian, serta aktif menulis buku dan artikel ilmiah yang dipublikasikan di media

massa, majalah, dan jurnal ilmiah nasional bereputasi yang terindeks Sinta, serta jurnal internasional bereputasi yang terindeks Scopus.

- WA +62 812-3007-808
  - SINTA ID: 6154868; SCOPUS ID: 55601102600
  - ORCID <https://orcid.org/0000-0001-8199-5297>
  - Email: [indraprasetyo@uwp.ac.id](mailto:indraprasetyo@uwp.ac.id).
- 



**Dr. Rusdiyanto, S.E., M.Ak., CH., CHT** Lahir Di Pamekasan 03 Februari 1980 Pendidikan Tinggi Strata S1 Ditempuh Di Fakultas Ekonomi (FE) Universitas Madura (Unira) Lulus Sarjana Ekonomi (S.E) Tahun 2010, Pascasarjana Strata S2 Program Studi Magister Akuntansi Universitas Pembangunan Nasional” Veteran” Jawa Timur (UPN”Veteran”Jatim) Lulus Program Studi Magister Akuntansi (M.Ak) Tahun 2012, Pascasarjana Strata Program Doktor Ilmu Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Airlangga Surabaya (Unair) Lulus Program Pascasarjana Doktor Ilmu Akuntansi (Dr) Tahun 2021.

Bidang keahlian penulis adalah Akuntansi Keprilakuan. Motivasi penulis adalah sekecil kebaikan yang dilakukan sekarang, maka akan berdampak besar di masa depan dalam perkembangan Ilmu Akuntansi. Dalam bidang pekerjaan penulis sampai saat ini mengabdikan diri sebagai staf pengajar pada Program Studi Akuntansi dan Program Studi Manajemen Universitas Gresik (UniGres), menjadi Dosen LB Stiesia Surabaya, Serta UWP Surabaya, Mata kuliah yang diampuh, Pengantar Akuntansi 1 dan 2, Aplikasi Komputer Akuntansi, Akuntansi Keuangan Menengah 1 dan 3, Akuntansi Keuangan Lanjutan 1 dan 2, Metodologi Penelitian, serta aktif menulis Buku, Artikel Ilmiah dalam media massa/ Majalah/ Jurnal Ilmiah Nasional bereputasi terindeks Sinta dan Jurnal Internasinal bereputasi Terindeks Scopus

- WA +62-82231047290
- SINTA ID: 6676135

- SCOPUS ID: 57238673100
  - ORCID <https://orcid.org/0000-0002-7456-7072>
  - Email: rusdiyanto.se.m.ak-2017@feb.unair.ac.id
- 



**Nabilah Aliyyah, S, Par, MBA.** lahir di Surabaya pada tanggal 19 Oktober 1996. Telah menyelesaikan pendidikan S-1 di Fakultas Ilmu Budaya Program Studi Pariwisata Universitas Gadjah Mada dan lulus dengan gelar Sarjana Pariwisata (S.Par.) pada Tahun 2018. Kemudian, melanjutkan pendidikan Pascasarjana (S-2) di Program Studi Magister Manajemen Universitas Gadjah Mada dan lulus dengan gelar Master of Business Administration (MBA) pada Tahun 2021.

**Bidang keahlian penulis** adalah Sumber Daya Manusia dengan fokus pada entrepreneurship. Saat ini, penulis bekerja sebagai staf pengajar di Program Studi Manajemen Manajemen, Universitas Wijaya Putra. Motivasi penulis adalah bahwa sekecil apapun kebaikan yang dilakukan sekarang, akan berdampak besar di masa depan dalam perkembangan Ilmu Manajemen khususnya entrepreneurship. Dalam bidang pekerjaan, penulis mengabdikan diri sebagai staf pengajar pada mata kuliah Pengantar entrepreneurship, entrepreneurship Di Era Digital, Metodologi Penelitian, serta aktif menulis buku dan artikel ilmiah yang dipublikasikan di media massa, majalah, dan jurnal ilmiah nasional bereputasi yang terindeks Sinta, serta jurnal internasional bereputasi yang terindeks Scopus.

- Scopus ID: 57222544433
- ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8572-7409>
- Email: nabilahaliyyah@uwp.ac.id



**Rahmat Luthfi Haidar, S.I.P., M.AP.** lahir di Surabaya pada tanggal 15 Agustus 2000. Telah menyelesaikan Pendidikan Tinggi S-1 di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Gadjah Mada dan lulus dengan gelar Sarjana Ilmu Politik (S.I.P.) pada Tahun 2023. Kemudian, melanjutkan pendidikan Pascasarjana (S-2) di Program Studi Magister Administrasi Publik Universitas Gadjah Mada dalam proses dengan gelar Magister Administrasi Publik (M.AP)

**Bidang keahlian penulis** adalah Sumber Daya Manusia dengan fokus pada kebijakan publik. Saat ini, penulis melesaikan proses Magisternya di Program Studi Magister Administrasi Publik, Universitas Gadjah Mada. Motivasi penulis adalah bahwa sekecil apapun kebaikan yang dilakukan sekarang, akan berdampak besar di masa depan dalam perkembangan Ilmu kebijakan Publik. Aktif menulis buku dan artikel ilmiah yang dipublikasikan di media massa, majalah, dan jurnal ilmiah nasional bereputasi yang terindeks Sinta, serta jurnal internasional bereputasi yang terindeks Scopus.

- Scopus ID: 59897002800
- ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-7654-9866>
- Email: rahmat@uwp.ac.id

## HASIL PLAGIARISM TURNITIN

### BUKU REFERENCE 2 INDRA UWP

#### ORIGINALITY REPORT



#### PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://journal.yrkipku.com">journal.yrkipku.com</a> Internet Source	1 %
2	<a href="http://repository.ubharajaya.ac.id">repository.ubharajaya.ac.id</a> Internet Source	1 %
3	<a href="#">Submitted to Universitas Muria Kudus</a> Student Paper	1 %
4	<a href="http://repository.mediapenerbitindonesia.com">repository.mediapenerbitindonesia.com</a> Internet Source	1 %
5	<a href="http://bkndenpasar.com">bkndenpasar.com</a> Internet Source	<1 %
6	<a href="#">Submitted to Universitas Negeri Jakarta</a> Student Paper	<1 %
7	<a href="http://repository.uingusdur.ac.id">repository.uingusdur.ac.id</a> Internet Source	<1 %
8	<a href="http://jptam.org">jptam.org</a> Internet Source	<1 %
9	<a href="http://bkngajahmungkur.com">bkngajahmungkur.com</a> Internet Source	<1 %
10	<a href="#">Iman Gautama, Ratna Wardani. "Analisa Beban Kerja dan Tingkat Kelelahan terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di IGD dan Ruang Rawat Inap RS Pusdikkes Puskesad Jakarta Timur", Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasvarakatan. 2025</a>	<1 %

SERTIFIKAT IKAPI



**IKAPI**  
IKATAN PENERBIT INDONESIA

Jalan Kalipasir 32, Jakarta Pusat 10330 Telp.: +6221 3141907, 3146050  
Email: sekretariat@ikapi.org - Website: www.ikapi.org

**TANDA ANGGOTA**

No. 340/JTI/2022

Nama Perusahaan

*PT. Literasi Nusantara Abadi Group*

Perumahan Puncak Joyo Agung Residence Blok B11  
Kel. Merjosari, Kec. Lowokwaru, Malang, Jawa Timur 65144

Jakarta, 1 April 2024

PENGURUS / DAERAH

Ketua Umum

Sekretaris Umum

Sekretaris

M. Nurkholid Ridwan

Berlaku s.d : 31 Maret 2026



PENGURUS PUSAT

Ketua Umum

Sekretaris Umum

Sekretaris

Irawan Novianto Pratama, ST.

Atys Hilmah Nugraha \* IKAPI \*

Dr. H. Fakru Anam, M.Si.

# Dinamika Kontrak Psikologis & Beban Kerja

dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai  
Melalui Kepuasan Kerja  
di Era Teknologi



Perkembangan teknologi yang pesat di era digital telah membawa perubahan fundamental dalam banyak aspek kehidupan, termasuk di dunia kerja. Dalam menghadapi dinamika dunia kerja yang semakin kompleks, salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai adalah pengelolaan kontrak psikologis dan beban kerja. Kedua aspek ini saling terkait dan memiliki peran besar dalam membentuk kepuasan kerja, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja individu dalam suatu organisasi. Dalam konteks ini, kontrak psikologis menggambarkan kesepakatan tidak tertulis antara pegawai dan organisasi mengenai harapan, kewajiban, dan tanggung jawab bersama. Di sisi lain, beban kerja adalah tantangan yang dihadapi pegawai, terutama dalam era teknologi yang terus berubah dengan cepat.

Ketika teknologi berkembang dengan cepat, tuntutan terhadap pegawai juga semakin meningkat. Beban kerja yang tinggi dan perubahan yang terus-menerus dalam teknologi dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kepuasan dan kinerja pegawai. Dalam banyak kasus, perusahaan yang gagal mengelola beban kerja secara efektif dan tidak memperhatikan kesejahteraan pegawai, dapat mengalami penurunan produktivitas, tingginya tingkat turnover, dan rendahnya tingkat kepuasan kerja. Sebaliknya, pengelolaan kontrak psikologis yang efektif dapat menciptakan rasa kepercayaan dan loyalitas, yang menjadi landasan kuat bagi pegawai untuk memberikan kontribusi terbaik mereka, meskipun menghadapi tekanan yang tinggi.

Buku referensi ini bertujuan untuk menggali lebih dalam mengenai dinamika kontrak psikologis dan beban kerja serta bagaimana kedua hal tersebut berinteraksi dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Melalui kajian ini, diharapkan dapat ditemukan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai bagaimana kontrak psikologis yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif, serta bagaimana beban kerja yang terkelola dengan baik dapat mendorong peningkatan kinerja tanpa mengorbankan kesejahteraan pegawai. Selain itu, buku ini juga memperkenalkan berbagai perspektif dan temuan terbaru terkait pengaruh teknologi dalam membentuk pola kerja modern, yang diharapkan dapat menjadi referensi penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di berbagai organisasi, baik sektor publik maupun swasta.



✉ literasinusantaraofficial@gmail.com  
🌐 www.penerbitlitnus.co.id  
👤 @litnuspenerbit  
👤 @literasinusantara\_  
📞 085755971589

pindai di sini

Manajemen

+17

