

PENGARUH BEBAN KERJA, EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Oleh:

Astanti Handayani

Nama Dosen Pembimbing

Dewi Andriani

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Agustus, 2023

Pendahuluan

Perusahaan akan terbantu dengan adanya manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik dalam menarik dan mempertahankan pekerja berkualitas yang dapat berkontribusi pada pertumbuhan dan keberhasilan bisnis atau industri. SDM ialah individu atau manusia yang melakukan pekerjaan di sebuah instansi, perusahaan, atau organisasi yang bertindak sebagai penggerak, pemikir, dan melakukan perencanaan dalam upaya mencapai tujuan tempat dia bekerja.

Kinerja seorang karyawan ialah hasil dari usahanya secara kualitas maupun kuantitas perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam instansi perusahaan.

Beban kerja

ialah banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan oleh pekerja hingga selesai dalam masa waktu yang ditentukan oleh suatu unit organisasi. Kebosanan akan muncul jika kemampuan seorang pekerja jauh melebihi yang dibutuhkan di posisinya

Keterlibatan karyawan

Ialah keterikatan seorang karyawan dengan perusahaan. Para pekerja terlibat dalam pekerjaannya merasakan antusiasme yang tinggi dalam melakukan suatu pekerjaan. Ketika pekerja sepenuhnya terlibat dalam pekerjaan yang dijalani dan keberhasilan, maka pekerja menunjukkan kesediaan untuk menyelesaikan tugasnya hingga tuntas.

Kepuasan Kerja

ialah kondisi emosional yang mana para pekerja mencerminkan perasaan seseorang menyenangkan terhadap pekerjaan, kebebasan peran dalam berekspresi mereka akan merasa puas dengan kesesuaian kemampuan, keterampilan dan harapannya tugas yang dihadapi.

Pendahuluan

PT. Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang industri plastik jenis PP, HD, dan PE.

Berdasarkan pengamatan terdapat fenomena penurunan kinerja karyawan cenderung fluktuatif dibuktikan di antaranya indikasi dari

- Beban kerja (yang terjadi adanya pada saat bekerja hal ini karena satu karyawan diharuskan mengerjakan pekerjaan lain apabila ada karyawan yang tidak masuk kerja dalam ruang lingkup sesama divisi untuk menuntaskan tugasnya. Sehingga beban kerja berlebihan tentunya akan berdampak pada kelelahan dan keresahan tenaga kerja, lantaran tuntutan harus tetap menyelesaikan tugasnya melampaui batas kemampuan. Hingga tidak produktif bekerja menghabiskan jam kerja tidak beraturan hingga lembur).
- *Employee engagement* (terlihat terjadi kurang tidak sesuai standar antara barang atau mutu produk yang diproduksi oleh sumber daya manusia tidak memenuhi standar yang telah ditentukan. Membuat terhalangnya proses produksi selanjutnya dan kurang adanya semangat, hingga waktu yang digunakan tidak teratur. Hal ini memiliki tekanan tersendiri bagi karyawan)
- Kepuasan kerja (perusahaan kurang adanya perhatian dan pengawasan dari hasil kerja para karyawan sehingga terasa tak maksimal. Pencapaian target realisasi produksi yang dihasilkan belum tercapai. Menyebabkan karyawan kurang optimal dorongan bekerja keras dalam menyelesaikan tugasnya)
- Kinerja karyawan (ketidak stabilan kehadiran dan mengakibatkan mengerjakan target pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Sehingga tenaga kerja, memproduksi tidak mencapai efektifitas dan efisiensi tujuan yang diharapkan. Hal ini penyebab penurunan kinerja karyawan serta penyediaan sumber daya yang seringkali terbatas)

Pendahuluan

Berdasarkan dari penelitian *riset gep* dapat dibuktikan sebagai berikut :

- Penelitian yang dilakukan oleh Fifiana Siska (2019),berdasarkan hasil analisis menyatakan beban kerja menunjukkan hasil negatif pada kinerja karyawan.Hal tersebut membuktikan bahwasannya beban kerja tidak dipengaruhi oleh kinerja karyawan.Hal ini bertentangan dengan temuan penelitian Tine Yuliantini (2021),beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- Menurut temuan M.Agus Hali (2019) *employee engagement* mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dan positif di bagian produksi.Hal ini didukung dengan temuan ahmad gunawan (2019) Employee Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karywan
- Menurut penelitian studi yang dilakukan oleh Reisa Berlyana (2022),kepuasan kerja mempengaruhi kinerja kinerja karyawan secara signifikan dan positif.Temuan penelitian ini diperkuat dengan penelitian Greis M. Christbelloni dan Raymond (2021),yang menemukan bahwasannya kepuasan kerja mempengaruhi kinerja secara signifikan dan positif.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Rumusan masalah : beban kerja, *employee engagement* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Pertanyaan Penelitian : Apakah beban kerja, *employee engagement* dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan

Kategori SDGs : Penelitian ini termasuk kategori point SDGs 8 yaitu penelitian ini berupaya untuk mencapai tujuan yang berkaitan dengan pekerjaan yang layak dan pertumbuhan ekonomi. Hal tersebut memberikan dukungan terhadap perkembangan perekonomian negara yang sehat dan berkelanjutan tenaga kerja yang produktif dan memiliki pekerjaan bagi semua masyarakat.

Literatur review

BEBAN KERJA

Menurut Rizki (2022) Beban kerja ialah kegiatan yang meliputi aktivitas fisik yang menjadi tanggung jawab dan dapat mengelola tugas untuk terpenuhi permintaan yang diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dengan keterampilan tenaga kerja. Terdapat indikator menurut (Jayanti dan Paryanti, 2022) yaitu: Penggunaan waktu, kondisi pekerjaan dan target yang harus dicapai

KEPUASAN KERJA

Menurut Andayani, (2020) kepuasan kerja adalah generalisasi dari sikap yang berkaitan dengan pekerjaan. Sebagai reaksi emosional positif berupa sikap loyal pemenuhan situasi kerja dalam mencapai keinginan seseorang, bekerja dengan maksimal serta mematuhi kebijakan. indikator menurut (Candika dan Chairael, 2018): Promosi, pekerjaan, pengawasan, rekan kerja, gaji

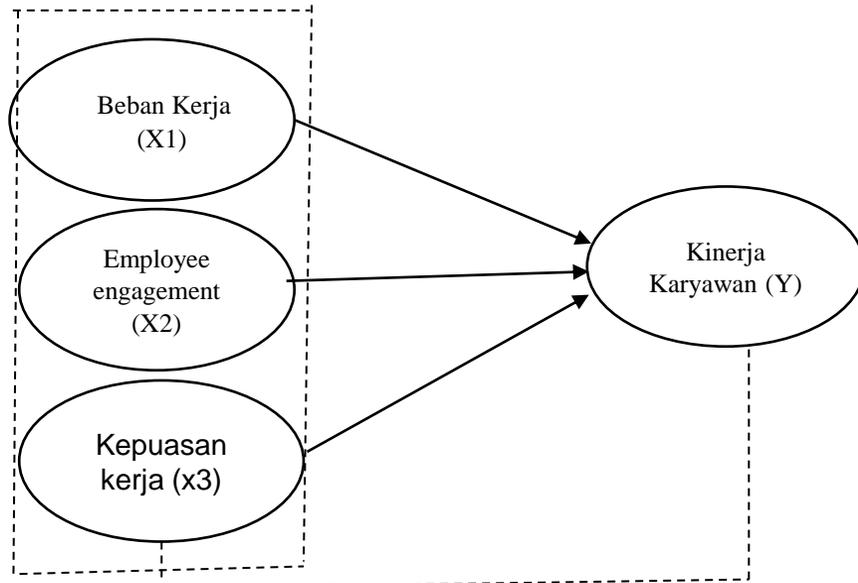
EMPLOYEE ENGAGEMENT

Menurut Wijayanto dan Dewi (2022) merupakan sebagai hubungan emosional dan intelektual yang kuat antara karyawan dan pekerjaan. Keterikatan karyawan dalam hal ini mengakibatkan karyawan dapat lebih berkorban dan kemauan berkontribusi dalam pekerjaannya kompetitif menuju membantu keberhasilan. Menurut (Neksen dan Handayani, 2021). Terdapat indikator yaitu : Absorption (Penghayatan), Dedication (Dedikasi), Vigor (Semangat)

KINERJA KARYAWAN

Menurut (Lukito dan Alriani, 2018) merupakan gambaran pencapaian organisasi atau perusahaan dalam menjalankan usahanya pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan dengan keahlian mewujudkan visi, misi, dan tujuan efisiensi / pemenuhan terwujudnya pelaksanaan suatu program. Terdapat indikator kinerja karyawan menurut (Hendrayana dan Sugianingrat, 2021) : kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, Efektivitas, kemandirian

Kerangka konseptual



Hipotesis dalam Penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1: Adanya pengaruh signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan
- H2: Adanya pengaruh signifikan Employee engagement terhadap kinerja karyawan
- H3: Adanya pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
- H4: Adanya pengaruh signifikan beban kerja, employee engagement dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Metode

- Pendekatan penelitian dengan menerapkan metode analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.
- Lokasi Penelitian dilakukan pada PT.Harapan Sejahtera Karya Utama berada di larangan kec.candi kabupaten sidoarjo.
- Populasi dan sampel yang diambil penelitian ini adalah karyawan PT.Harapan Sejahtera Karya Utama yaitu berjumlah 190 karyawan.Teknik pengambilan sampel yang digunakan teknik probability sampling dengan sampel simple random sampling.Pengambilan anggota sampel dilakukan secara acak memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota untuk dipilih menjadi sampel. jadi jumlah yang diambil sebanyak 100 orang guna dipilih respondennya.
- Dalam mengumpulkan sumber data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder.Data primer yang dikumpulkan dari pelaporan pekerja melalui kuesioner terhadap responden yang akan di isi oleh karyawan yang bekerja di PT Harapan Sejahtera Karya Utama. lalu wawancara berasal individu atau perorangan dan observasi diperoleh langsung hasil observsi lapangan melihat kondisi perusahaan. Sedangkan data sekunder,yang diperoleh dari sumber data yang berasal dari jurnal atau penelitian terdahulu dapat memberikan dukungan yang diperlukan dan memenuhi persyaratan dalam penelitian.
- Teknik pengumpulan data melalui metode obervasi atau survey di perusahaan,serta wawancara dengan narasumber pihak terkait dan kuesioner yang berupa daftar pernyataan referensiyang dibagikan kepada responden.Guna mendapatkan data menunjang penelitian.Kemudian dianalisis statistik dan di uji menggunakan program SPSS versi 24.

Indikator penelitian

No	Variable	Indikator	Skala pengukuran
1	Beban kerja (X1) (Jayanti dan Paryanti, 2022)	1. Penggunaan waktu; 2. Kondisi pekerjaan; 3. Target yang harus dicapai.	likert
2.	Employee engagement (X2) (Neksen dan Handayani, 2021)	1. Absorption (Penghayatan); 2. Dedication (Dedikasi); 3. Vigor (Semangat).	likert
3.	Kepuasan kerja (X3) (Candika dan Chairael, 2018).	1. Promosi; 2. Pekerjaan; 3. Pengawasan; 4. Rekan kerja; 5. Gaji .	likert
4.	Kinerja karyawan (Y) (Hendrayana dan Sugianingrat, 2021)	1. Kemandirian; 2. Efektivitas; 3. Ketepatan waktu; 4. Kualitas; 5. Kuantitas.	likert

Hasil

1. uji validitas

Dilakukan uji validitas untuk mengukur valid tidaknya suatu kuisisioner. Dari pengujian uji validitas keseluruhan item menunjukkan bahwa pertanyaan diajukan kepada responden variable beban kerja (X1), employee engagement (X2), kepuasan kerja (X3) dan variable kinerja karyawan (Y) memiliki nilai koefisien korelasi memperoleh item pernyataan lebih besar, nilai R tabel sebesar 0,196 ($>0,196$), maka dapat disimpulkan uji ini dapat diterima dengan kata lain skor butir-butir pertanyaan kuesioner yang digunakan dinyatakan valid dan seluruh item pernyataan tersebut dapat digunakan dan layak untuk instrumen penelitian

Variable	item	R hitung	R tabel	Keterangan
Beban kerja	X1.1	0,778	0,196	Valid
	X1.2	0,883	0,196	Valid
	X1.3	0,853	0,196	Valid
	X1.4	0,835	0,196	Valid
Employee Engagement	X2.1	0,840	0,196	Valid
	X2.2	0,878	0,196	Valid
	X2.3	0,781	0,196	Valid
Kepuasan kerja	X3.1	0,858	0,196	Valid
	X3.2	0,687	0,196	Valid
	X3.3	0,675	0,196	Valid
	X3.4	0,593	0,196	Valid
	X3.5	0,858	0,196	Valid
Kinerja karyawan	Y.1	0,825	0,196	Valid
	Y.2	0,665	0,196	Valid
	Y.3	0,817	0,196	Valid
	Y.4	0,732	0,196	Valid
	Y.5	0,746	0,196	Valid

Hasil

2. uji reabilitas

Variable	N	Nilai cronbach alpha	Kriteria	Keterangan
Beban kerja	4	0,858	0,6	Reliabel
Employee Engagement	3	0,744	0,6	Reliabel
Kepuasan kerja	5	0,792	0,6	Reliabel
Kinerja karyawan	5	0,812	0,6	Reliabel

Dalam tabel 2. Menunjukkan dilakukan uji reabilitas untuk menilai sebuah konsistensi dari instrument penelitian. Dapat dikatakan reliabel jika apabila besar nilai pada variabel memiliki CronbachAlpha cronbach's alpha $> 0,6$. Dapat dilihat nilai reliabilitas variabel beban kerja 0,858, variabel employee engagement 0,744, variabel kepuasan kerja 0,792 dan variabel kinerja karyawan 0,812. Hal ini menunjukkan nilai cronbach alpha $> 0,6$ maka variabel akan dinyatakan reliabel.

Hasil

Uji Asumsi klasik

- uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,85853691
Most Extreme Differences	Absolute	,072
	Positive	,052
	Negative	-,072
Test Statistic		,072
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Berdasarkan tabel 3. Dalam uji normalitas ini diperoleh dengan nilai sig sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Dipastikan variabel tersebut tersebar secara normal. Apabila nilai signifikansi di atas 5% atau 0,05 maka hasil yang didapatkan dapat dinyatakan variabel penelitian ini memiliki data memenuhi asumsi distribusi yang normal.

Hasil

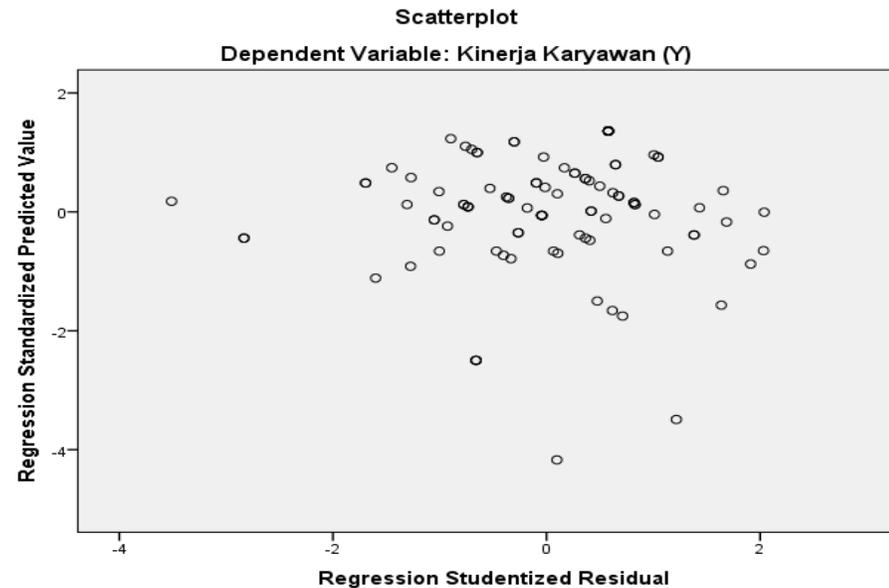
- Multikolinearitas

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,593	1,683		2,730	0,008		
	Beban kerja (X1)	0,181	0,078	0,195	2,327	0,022	0,687	1,455
	Employee Engagement (X2)	0,621	0,114	0,459	5,443	0,000	0,677	1,476
	Kepuasan Kerja (X3)	0,256	0,075	0,262	3,429	0,001	0,827	1,209

Tabel 4. hasil uji penelitian variable ini dihasilkan nilai VIF kurang dari 10 untuk variabel beban kerja sebesar 1,455, variable employee engagement sebesar 1,476, variable kepuasan kerja sebesar 1,209. Semua variabel memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 Berdasarkan paparan keseluruhan variabel dapat disimpulkan maka, model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas atau tidak terjadi multikolinieritas

Hasil

- Uji Heterokedastisitas



Hasil tampilan scatterplot menunjukkan, data diolah pada penelitian ini model grafik plotnya tidak terjadi penyebaran titik-titik yang terbentuknya sebuah pola tertentu pada grafik, dan terbentuknya pola tersebut secara acak kemudian posisinya berada pada atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka diindikasikan tidak adanya terjadi heteroskedastisitas.

Hasil

- **Autokorelasi**

Dari hasil tabel 5. pengujian diperoleh nilai durbin watson (d) sebesar 1,931 Adapun nilai standart yang digunakan dalam suatu penelitian dikatakan tidak terjadi autokorelasi jika nilai Durbin Watson di bawah 5 atau $1,931 < 5$ maka disimpulkan tidak terjadi autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Change Statistics		Durbin-Watson
				df1	df2	
1	,733 ^a	0,538	0,523	3	96	1,931

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X3), Beban Kerja (X1), Employee Engangement (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Hasil (regresi linier berganda)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4,593	1,683		2,730	0,008
	Beban Kerja	0,181	0,078	0,195	2,327	0,022
	Employee Engagement	0,621	0,114	0,459	5,443	0,000
	Kepuasan Kerja	0,256	0,075	0,262	3,429	0,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

$Y=4,593+ 0,181 X_1 + 0,621X_2+0,256X_3$ Jadi hasil persamaan sebagai berikut ini :

Dari persamaan tersebut, nilai konstanta adalah 4,593 Hal ini menunjukkan bahwa, jika nilai variabel X_1 , variabel X_2 , variable X_3 sama dengan nol, maka variabel kinerja karyawan Y sebesar 4,593 juga naik

a. Nilai b_1 koefisien regresi dari variabel X_1 sebesar 0,181, menunjukkan besaran pengaruh X_1 terhadap Y , yang menunjukkan berpengaruh searah yang berarti setiap peningkatan nilai satu pada X_1 maka akan meningkatkan Y sebesar 0,181

b. Nilai b_1 koefisien regresi dari variabel X_2 sebesar 0,621, menunjukkan besaran pengaruh X_2 terhadap Y , yang menunjukkan berpengaruh searah yang berarti setiap peningkatan nilai satu pada X_2 maka akan meningkatkan Y sebesar 0,621

c. Nilai b_1 koefisien regresi dari variabel X_3 sebesar 0,256, menunjukkan besaran pengaruh X_3 terhadap Y , yang menunjukkan berpengaruh searah yang berarti setiap peningkatan nilai satu pada X_2 maka akan meningkatkan Y sebesar 0,256

Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,593	1,683		2,730	0,008
	Beban Kerja	0,181	0,078	0,195	2,327	0,022
	Employee Engagement	0,621	0,114	0,459	5,443	0,000
	Kepuasan Kerja	0,256	0,075	0,262	3,429	0,001

Berdasarkan pada tabel 7. Uji T Secara persial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Jika hasil uji-t menghasilkan signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($\text{sig} < 0,05$)

a.beban kerja nilai t hitung diperoleh sebesar 2,327 lalu t tabel sebesar 1660,dan t hitung $>$ t tabel ($2,327 > 1660$) dan memiliki nilai signifikan sebesar $0,022 < 0,05$ sehingga hipotesis diterima, X1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y

b.employee engagement nilai t hitung diperoleh sebesar 5,443 lalu t tabel sebesar 1660,dan t hitung $>$ t tabel ($5,443 > 1660$) dan memiliki nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis diterima,X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y

c.kepuasan kerja nilai t hitung diperoleh sebesar 3,429 lalu t tabel sebesar 1660 dan t hitung $>$ t tabel ($3,429 > 1660$) dan memiliki nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ sehingga hipotesis diterima,X3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y

Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	398,038	3	132,679	37,248	,000 ^b
	Residual	341,962	96	3,562		
	Total	740,000	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X3), Beban Kerja (X1), Employee Engagement (X2)

Berdasarkan tabel 8.Uji F secara simultan. F hitung dihasilkan sebesar 132,679 dan signifikan 0,000 kemudian f tabel diperoleh sebesar 2,70,f hitung > f tabel $37,248 > 2,70$,artinya nilai signifikan uji f untuk pengaruh beban kerja X1,employee engagement X2 dan kepuasan kerja X3 adalah sebesar $0,00 < 0,05$ sehingga hipotesis diterima,berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Y.

Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Change Statistics		Durbin-Watson
				df1	df2	
1	,733 ^a	0,538	0,523	3	96	1,931
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X3), Beban Kerja (X1), Employee Engagement (X2)						
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Berdasarkan tabel 9. Uji Koefisien determinasi ini digunakan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai R² square dapat diketahui sebesar 0,523 atau sebesar (52,3%), yang artinya presentase variabel bebas beban kerja (X1), employee engagement (X2) dan kepuasan kerja (X3) terhadap variabel terikat (Y) sebesar (0,52,3%) sedangkan sisanya $100 - 52,3 = 47,7\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan

Hipotesis pertama penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari uji t sebesar 2,327 dan tingkat signifikan sebesar 0,022. Hal ini bahwa perusahaan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama yang dapat diketahui beban kerja yang diberikan kepada karyawan mengalami kenaikan cukup baik akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan. Melakukan pekerjaan sesuai waktu kerjanya dengan baik. Kemampuan karyawan dalam tugas yang diberikan, waktu lembur yang diatur, dan mampu bertanggung jawab. Merupakan tuntutan yang harus diselesaikan karyawan. Bahwasannya pekerjaan terpenuhi sebagai salah satu unsur yang harus diperhatikan tentunya diimbangi melakukan evaluasi kondisi pekerja secara berkala.

2. Pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan

Hipotesis kedua penelitian ini menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari uji t sebesar 5,443 dan tingkat signifikan 0,000. Hal ini bahwa perusahaan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama artinya dapat diketahui tingkat keterlibatan karyawan terbilang berjalan dengan baik maka penting untuk selalu dijaga atau dipertahankan sehingga meningkatkan kinerja karyawan berupa komitmen emosional antara karyawan dengan tujuan perusahaan. Adanya antusias yang dibangun karyawan dengan perusahaan tempat bekerja ini menandakan bahwa karyawan terlibat dan peduli terhadap pekerjaan di tempat mereka bekerja.

Pembahasan

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Hipotesis ketiga hasil penelitian ini menunjukkan bahwasanya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sebesar 3,429 dan tingkat signifikan 0,001. Hal ini bahwa perusahaan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama kepuasan kerja yang diberikan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Untuk itu perlu dipertahankan yang sudah baik peningkatan kepuasan kerja seperti gaji yang sesuai dengan tanggung jawab, hubungan harmonis dengan rekan kerja, lingkungan kerja yang baik dan penempatan kerja yang sesuai dengan keahliannya sudah mengetahui dan menguasai jenis karakteristik tugas masing-masing yang dilakukannya.

4. Pengaruh beban kerja, *employee engagement* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Hipotesis keempat hasil penelitian ini bahwasannya variabel beban kerja, *employee engagement* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari uji F hitung diketahui sebesar 37,248 sedangkan F tabel sebesar 2,70. Hal ini bahwa perusahaan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama bahwa melakukan pekerjaan yang padat setiap harinya, namun tidak membuat karyawan merasa terbebani dengan apa yang dikerjakan karena tidak terlalu tinggi target. Konsep *employee engagement* suatu hal yang dapat mendorong karyawan untuk cenderung menyelesaikan pekerjaan dengan sangat antusias inisiatif maka, semakin baik kinerja diberikan karyawan ke organisasi. Serta Kepuasan kerja dengan demikian berdampak ketentraman karyawan dan mengoptimalkan kinerja, maka pekerjaannya yang semakin tinggi dapat membuat karyawan lebih rajin dan disiplin bekerja sepenuh hati.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian beban kerja, employee engagement dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat disimpulkan:

- 1.) Terdapat pengaruh signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan
- 2.) Terdapat pengaruh signifikan employee engagement terhadap kinerja karyawan
- 3.) Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
- 4.) Terdapat pengaruh secara simultan beban kerja, employee engagement dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Referensi

- [1] D. Sagita dan A. F. Assa, “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Airmas Perkasa,” *J. Ilm. Manaj. Bisnis*, vol. 19, no. 2, hal. 1–14, 2019.
- [2] F. R. Dewi, “Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Chia Jiann Indonesia Furniture Jepara dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening,” vol. 2, no. 2, hal. 14–35, 2022.
- [3] B. Fatma, D. Suryaningtyas, dan A. N. Graha, “Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kebon Agung Malang,” *J. Ris. Mhs. Manaj.*, vol. 7, hal. 7–10, 2021, [Daring]. Tersedia pada: <http://ejournal.unikama.ac.id/index.php/JRMM/article/view/5392%0Ahttps://ejournal.unikama.ac.id/index.php/JRMM/article/download/5392/3047>
- [4] P. B. Kerja dan K. K. Dan, “PENGARUH BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN Studi Baitul Maal Hidayatullah,” *J. Ilm. Manaj. Surya Pasca Sci.*, vol. 11, no. 1, hal. 55–68, 2014, doi: 10.35968/jimspc.v11i1.874.
- [5] Monica Sindi Arista, “PENGARUH DISIPLIN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV SISI JATI BENING DI GRESIK Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online),” *JMM Online*, vol. 5, no. 10, hal. 718–735, 2021.
- [6] T. Yuliantini dan S. Suryatiningsih, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Iss Indonesia),” *Popul. J. Sos. dan Hum.*, vol. 6, no. 2, hal. 104, 2021, doi: 10.47313/pjsh.v6i2.1255.
- [7] A. Handoyo dan R. Setiawan, “Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Rejeki Dewata,” *Agora*, vol. 5, no. 1, hal. 1–8, 2017.
- [8] S. Ardillah, “Pengaruh Sistem Manajemen Rekrutmen, Employee Engagement, Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Expedisi Di Kecamatan Pabean Cantikan Surabaya,” *Media Mahard.*, vol. 18, no. 3, hal. 364–377, 2020, doi: 10.29062/mahardika.v18i3.175.
- [9] W. D. Dami, J. E. H. J. Foeh, dan H. A. Manafe, “Pengaruh Employee Engagement , Komitmen Organisasi , dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia),” vol. 1, no. 2, hal. 514–526, 2022.
- [10] A. Komariya dan D. Andriani, “The Effect of Organizational Justice and Career Development on the Performance of Carpenter Equipment Employees through Employee Engagement as an Intervening Variable in Mojokerto City,” *Acad. Open*, vol. 8, hal. 1–18, 2023, doi: 10.21070/acopen.8.2023.3533.
- [11] T. Rosita dan T. Yuniati, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening,” *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organ. Sebagai Var. Interv.*, vol. 5, no. 1, hal. 7–8, 2016.
- [12] Y. Indrajaya, “Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Di Pt. Tractorindo Mitra Utama Mojokerto,” *J. Manajerial Bisnis*, vol. 6, no. 1, hal. 73–82, 2023, doi: 10.37504/jmb.v6i1.481.
- [13] P. P. Karier, K. Kerja, dan D. A. N. Beban, “Pengaruh pengembangan karier, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan”.
- [14] J. A. Yani *et al.*, “Pengaruh Stres Kerja , Beban Kerja , dan Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan Pt ‘ X ’ Logistik Semarang,” vol. 9, no. 2, hal. 501–513, 2023.

