

The influence of workload, Employee Engagement and Job Satisfaction on Employee Performance

[Pengaruh Beban Kerja, Keterlibatan Karyawan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan]

Astanti Handayani¹⁾, Dewi Andriani^{*,2)}

¹⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: dewiandriani@umsida.ac.id

Abstract. *In a company's goals will be helped by the existence of good Human Resources management in attracting and retaining potential workers who can contribute to the growth and success of a business or organization. This study uses research data types Quantitative, data obtained through questionnaires to employees. The selected sample numbered 100 employees using probability sampling of the simple random sampling type on the employee criteria of PT. Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo. processed using SPSS software. To test the hypothesis in this study. The results of this study show that it can be concluded. (1) There is a positive and significant effect of workload on employee performance. (2) There is a positive and significant effect on employee engagement on employee performance. (3) There is a positive and significant effect on job satisfaction on employee performance. (4) There is a positive and significant effect of workload, employee involvement and job satisfaction on employee performance simultaneously.*

Keywords - *Workload, Employee Engagement, Job Satisfaction, Employee Performance*

Abstrak. Dalam suatu tujuan perusahaan akan terbantu dengan adanya manajemen Sumber Daya Manusia yang baik dalam menarik dan mempertahankan pekerja berpotensi yang dapat berkontribusi pada pertumbuhan dan keberhasilan bisnis atau organisasi. Penelitian ini menggunakan jenis data penelitian kuantitatif, data yang diperoleh melalui kuesioner kepada karyawan. Sampel yang dipilih berjumlah 100 karyawan dengan menggunakan probability sampling tipe simple random sampling pada kriteria karyawan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dan diolah memanfaatkan software SPSS. Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan dapat disimpulkan. (1) Adanya pengaruh positif dan signifikan variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan. (2) Adanya pengaruh positif dan signifikan variabel employee engagement terhadap kinerja karyawan. (3) Adanya pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. (4) Adanya pengaruh positif dan signifikan beban kerja, keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Kata Kunci - Beban kerja, Keterlibatan Karyawan, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

I. 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. Sumber daya manusia sekarang diakui secara luas sebagai instrumen yang berharga bagi setiap perusahaan untuk mencari tenaga kerja unggul. Sehingga keberadaan sumber daya manusia tersebut dapat memaksimalkan daya saing perusahaan yang berujung pada peningkatan prestasi kerja perusahaan. SDM dengan kualitas tinggi hanya dapat tercapai dengan menyeimbangkan antara kehidupan pribadi, kewajiban pekerjaan, dan penyelesaian masalah terkait pekerjaan teknis.

Organisasi apabila ingin mencapai suatu keberhasilan dalam lingkungan persaingan yang ketat, maka perusahaan harus terus beradaptasi untuk tetap menjadi yang terdepan dan berkembang [1]. Kemunduran dalam sumber daya manusia ditimbulkan karena adanya penurunan dalam kinerja karyawan yang dapat dikaitkan dengan sejumlah faktor, termasuk gaji, struktur organisasi, sifat pekerjaan, penempatan kerja, hubungan dengan rekan kerja, prospek kemajuan karir, dan sebagainya. Manajemen SDM ialah fungsi penting yang membutuhkan perhatian penuh dalam suatu perusahaan. Hal ini diharuskan pekerja untuk melakukan perubahan dalam sistem kerjanya dan pendekatan kerja yang lebih optimal [2].

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. Dalam melaksanakan tugas-tugasnya secara konsisten dengan tujuan perusahaan, efisiensi, dan standar operasional kinerja [3]. Kinerja ialah tindakan nyata sebagai prestasi kerja yang dilakukan oleh pekerja saat melakukan pekerjaannya yang potensial untuk dikembangkan lebih lanjut demi kepentingan perusahaan [4].

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. Di sisi lain, jika kemampuan karyawan tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan, mereka cenderung merasa lelah dan perilaku kelelahan lebih mungkin muncul [5]. Beban kerja yaitu kondisi suatu uraian tugas pekerjaan yang harus dituntaskan pada batas waktu yang telah direncanakan. Akibat beban kerja terlalu berat dapat menimbulkan resiko sakit dan tidak bahagia lebih terlihat. Jika ini terjadi, karyawan akan meninggalkan posisinya untuk mencari pekerjaan yang tidak terlalu menuntut [6].

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan yaitu keterlibatan karyawan atau *employee engagement* adalah keterikatan seorang karyawan dengan perusahaan atau organisasi. Para pekerja yang merasa terikat dan terlibat dalam pekerjaannya merasakan antusiasme yang tinggi dalam melakukan suatu pekerjaan. Ketika pekerja sepenuhnya terlibat dalam pekerjaan yang dijalani dan keberhasilan yang didapat oleh perusahaan, para pekerja menunjukkan kesediaan untuk mencurahkan menyempatkan waktu, kemauan bersungguh-sungguh menghadapi kesulitan, upaya dan komitmen emosional yang diperlukan untuk menyelesaikan atau menjalankan tugasnya hingga selesai dengan tuntas. Selain itu, tingkat loyalitas karyawan yang tinggi dikaitkan dengan persepsi pekerja bahwa mereka memiliki ruang untuk pengembangan profesional dan pribadi [7]. *Employee engagement* ialah tingkat karyawan terdorong berusaha lebih keras dan lebih baik dalam pekerjaan, Keaktifan karyawan memberikan bantuan untuk dapat berkembang [8].

Selain *employee engagement* juga terdapat faktor lain yang memberikan pengaruh pada kinerja karyawan yakni kepuasan kerja [9] 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. Hal ini tercermin dari sikap kerja karyawan yang baik dalam melakukan evaluasi pekerjaan keseluruhan memuaskan kebutuhannya yang dilakukan. [10] Sehingga untuk mengetahui karyawan dapat dipertahankan dan membuat kesenangan tercipta guna mencapai hasil luar biasa. Kepuasan kerja timbul akibat cara ditunjukkan kontribusi pimpinan dalam memperhatikan dan partisipasi pendapat keikutsertaan karyawan, sehingga merasa bahwa mereka termasuk bagian dari internal perusahaan mereka [11]. Sebaliknya apabila karyawan memandang lingkungan pekerjaan negatif, mereka cenderung muncul ketidakpuasan berdampak menurun pencapaian hasil kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Fifiana Siska (2019), berdasarkan hasil analisis menyatakan beban kerja di 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 karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Reisa Berlyana (2022), kepuasan kerja mempengaruhi 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 para pekerja secara signifikan dan positif.

PT. Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo berdiri sejak 1990 merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang industri plastik jenis PP, HD, dan PE. Berdasarkan pengamatan terdapat fenomena penurunan kinerja karyawan cenderung fluktuatif dibuktikan indikasi dari beban kerja yang terjadi adanya pada saat bekerja hal ini satu karyawan ditugaskan menuntaskan pekerjaan lain apabila ada karyawan yang tidak masuk kerja dalam ruang lingkup yang sama untuk menyelesaikan tugasnya. Sehingga beban kerja berlebihan tentunya akan berdampak pada kelelahan fisik, kurangnya pemahaman terhadap tugas yang dijalankan dan keresahan tenaga kerja, lantaran tuntutan harus tetap menyelesaikan tugasnya melampaui batas kemampuan. Hingga tidak produktif bekerja menghabiskan jam kerja tidak beraturan hingga lembur.

Aspek dari *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, hingga waktu yang digunakan tidak teratur, hal ini memiliki tekanan tersendiri bagi karyawan, aspek dari kepuasan kerja yaitu perusahaan kurang adanya 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, ketidakstabilan 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. Kondisi ini perusahaan berusaha membuat karyawan agar menyenangkan pekerjaan serta menjaga komitmen memberikan lingkungan kerja yang

nyaman dan perlunya melakukan pengelolaan stabilitas serta perbaikan dengan baik agar dapat memberikan dampak positif pada perusahaan berupa tanggapan karyawan menjadi lebih giat serta disiplin dalam bekerja dapat terwujudnya tujuan perusahaan. Berdasarkan pada paparan di atas, dengan demikian melakukan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui "pengaruh beban kerja, *employee engagement* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan".

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 [12] 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. Selain itu beban kerja dapat digambarkan sebagai sejauh mana kemampuan seseorang untuk melakukan tugasnya sendiri dan dapat dinyatakan dalam bentuk waktu dan usaha. Terdapat indikator menurut [13] yaitu:

- Penggunaan waktu: Jam kerja dalam kegiatan bekerja sesuai standar operasional prosedur
- Kondisi pekerjaan: Bagaimana pandangan yang dimiliki individu memahami mengenai pekerjaannya dengan baik
- Target yang harus dicapai: Target kerja yang ditentukan oleh perusahaan untuk menuntaskan tugas pandangan hasil pekerjaan yang diselesaikan dalam jangka waktu

Beban kerja yang saling berkaitan dengan kinerja lantaran pada suatu perusahaan memberikan posisi yang tepat pada karyawannya agar kinerja karyawan meningkat, menyenangkan pekerjaannya dan memberikan dukungan untuk organisasi. Hal ini dapat dibuktikan melalui penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [14] dan [15] yang mana mengemukakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan beban kerja yang sesuai akan meningkatkan kinerja karyawan di organisasi. Hal ini bertentangan dengan temuan penelitian bahwasannya menunjukkan hasil negatif terhadap kinerja karyawan [16].

Employee engagement

Menurut [17], 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. Secara efektif dan efisien di lingkungan kerja yang berdampak secara langsung pada perusahaan yang dihasilkan. Terdapat indikator *employee engagement* yaitu:

- Absorption* (Penghayatan); Keasikan, konsentrasi penuh minat terhadap pekerjaan dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan.
- Dedication* (Dedikasi); Perasaan penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan tantangan
- Vigor* (Semangat); Energi mental yang tinggi ketika sedang bekerja, kemauan sungguh-sungguh dalam bekerja dan gigih menghadapi kesulitan.

Keterkaitan karyawan serta *employee engagement* bahwa karyawan merasa berkomitmen, terlibat dan antusias terhadap pekerjaan dan organisasinya. Komitmen karyawan di pandang sebagai pendorong keberhasilan perusahaan yang kompetitif. Kemauan untuk memberikan berkontribusi bagi keberhasilan perusahaan. Hal ini berdampak sangat jelas berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dihasilkan. Maka dapat dibuktikan melalui penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [18] *employee engagement* mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dan positif dan diperkuat dengan temuan [19] yang membuktikan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja

Menurut [20] 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. Terdapat indikator kepuasan kerja yaitu [21].

- Promosi; Kesempatan promosi jabatan yang dimiliki karyawan untuk pengembangan potensi lebih lanjut.
- Pekerjaan; Seberapa baik karyawan menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan minat tanggung jawab dalam diri seorang karyawan.
- Pengawasan; Seseorang dalam organisasi senantiasa memberikan perintah atau petunjuk sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam pelaksanaan pekerjaan.
- Rekan kerja; Hubungan karyawan dengan rekan-rekan ramah dan mendukung dapat memajukan pekerjaan
- Gaji; Tingkat gaji atau bayaran yang diterima sesuai dengan kebutuhan

Keterkaitan hubungan antar variable kepuasan kerja dan kinerja, manajer memahami karakteristik masing-masing bawahan. Memahami karakteristik individu maka dapat membantu menentukan pekerjaan apa yang tepat untuk individu tersebut. Makin besar terpenuhi kebutuhan karyawan maka akan menunjang kepuasan, sehingga kinerjanya menjadi lebih baik. Maka bahwasannya dapat dibuktikan melalui penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [22],[23] kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian [24] bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan

Menurut [25] Menyatakan bahwa kinerja karyawan efisiensi atau pemenuhan terwujudnya pelaksanaan suatu program tindakan kebijakan dalam mencapai suatu tujuan. Terdapat indikator kinerja karyawan menurut [26] yaitu:

- a. Kuantitas: Seberapa lama pekerjaan dalam setiap harinya, yang dihasilkan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan
- b. Kualitas: Presepsi karyawan dalam menghasilkan output menghindari tingkat kesalahan pekerjaan serta bermanfaat keberhasilan tugas terhadap keterampilan karyawan.
- c. Ketepatan waktu: Adanya deadline penyelesaian pekerjaan setiap hari, minggu ataupun bulan yang telah ditentukan oleh perusahaan
- d. Efektivitas: kondisi yang menunjukkan keberhasilan tindakan dalam kualitas dan kuantitas pekerjaan dan ketepatan waktu penyelesaian tugas.
- e. Kemandirian: Suatu tingkat komitmen karyawan dimana saat bekerja dengan organisasi dan bertanggung jawaban terhadap instansi.

Menjadi seorang karyawan yang berkompeten akan berperan erat dalam kaitannya menunjukkan kerja sama antar rekan kerja secara efektif dan kemampuan yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Gaji yang diterima dari pelaksanaan bekerja sesuai kebijakan dan bertindak dalam peningkatan daya unggul organisasi atau perusahaan.

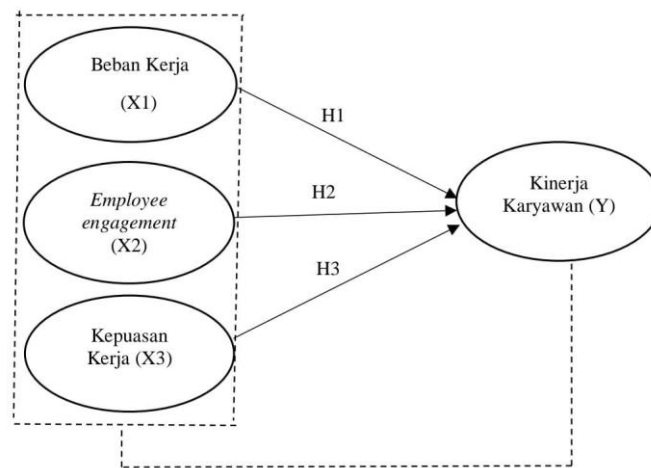
II. METODE

Penelitian ini untuk menguji variabel permasalahan yang diteliti, dengan menerapkan metode analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Lokasi Penelitian dilakukan pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama berada di larangan kec. candi kabupaten sidoarjo. Menurut [27] Dalam mengumpulkan jenis dan 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 observasi lapangan melihat kondisi perusahaan. Pada skala likert digunakan untuk mengukur bentuk pendapat presepsi, sikap penilaian karyawan mengenai sebuah permasalahan yang terjadi. Hasil dari Pernyataan tertulis kuesioner berbentuk skala likert yang dirancang untuk menguji tanggapan atas jawaban responden. Sedangkan data sekunder, yang diperoleh dari sumber data yang berasal dari jurnal atau penelitian terdahulu dapat memberikan referensi dukungan yang diperlukan dan memenuhi persyaratan dalam penelitian.

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 mengambil tipe simpel sampel random sampling. Pengambilan anggota sampel dilakukan secara acak memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota untuk dipilih menjadi sampel [28]. Maka menentukan ukuran sampel yang digunakan dengan perhitungan rumus slovin dengan margin eror yang ditetapkan 10% jadi jumlah yang diambil sebanyak 100 orang guna dipilih respondennya.

Pengumpulan data merupakan informasi dari sumber yang relevan untuk menjawab atas persoalan penelitian. Dalam penelitian ini melalui metode observasi atau survey di perusahaan, serta wawancara dengan narasumber pihak terkait dan kuesioner yang berupa daftar pernyataan yang dibagikan kepada responden. Guna mendapatkan data menunjang penelitian. Kemudian dianalisis statistik dan di uji menggunakan program SPSS (*statistical package for the social sciences*) versi 24.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Berdasar pada penjelasan konseptual berikut diantaranya :

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

Definisi Operasional

1.) Beban Kerja (X1)

Definisi operasional variable beban kerja pada penelitian ini merupakan sesuatu yang terjadi karena banyaknya kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan oleh pekerja secara sistematis dan harus mempertimbangkan menggunakan kemampuan dan tuntutan tugas potensi karyawan dalam jangka waktu yang ditetapkan. Dengan tujuan untuk menentukan jumlah karyawan dan tanggung jawab. Setiap pekerja memiliki tingkat pembebanan yang berbeda sesuai dilimpahkan dengan mental dan fisik pekerja. indikator beban kerja yaitu :1.Penggunaan waktu 2.kondisi pekerjaan 3.target yang harus dicapai.

2.) *Employee Engagement* (X2)

Definisi operasional variable *employee engagement* yakni keadaan dimana karyawan berkepentingan dalam keberhasilan perusahaan dan termotivasi dapat membuat perubahan bagi individu, tim dan perusahaan. Pemenuhan dan pandangan terhadap kondisi kerja yang dikarakteristik adanya kekuatan gigih dan pantang menyerah jika mengalami kesulitan, bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan terinspirasi, antusias, memunculkan ide, mempunyai konsentrasi kerja yang bagus tenaga kerja yang *engaged* akan cenderung mendukung perusahaan dan siap berubah. Indikator dari *employee engagement* yaitu: 1. Penghayatan 2. dedikasi 3. semangat

3.) Kepuasan Kerja (X3)

Definisi operasional variable kepuasan kerja ialah keadaan emosional yang menyenangkan atau positif dimana karyawan mengalami pekerjaannya sebagai respon dalam bentuk kesenangan ketika keinginan tercapai. Kepuasan kerja berperan sangat penting bagi seorang karyawan dalam menyesuaikan sikap, menyelesaikan pekerjaan sesuai lingkungan kerja. Indikator kepuasan kerja yaitu : 1. pekerjaan 2. gaji 3. promosi 4. supervisor 5. rekan kerja

4.) Kinerja Karyawan (Y)

Definisi operasional kinerja karyawan yaitu setiap staf memiliki kinerja berbeda sesuai kemampuan dan kompetensi dalam menuntaskan pekerjaan. Sejauh mana karyawan berperan dalam mengimplementasikan strategi organisasi perusahaan dan berpotensi mencapai tanggung jawab perilaku karyawan setiap individu harus selaras dengan tujuan organisasi. Indikator kinerja karyawan yaitu: 1. kualitas 2. kuantitas 3. ketepatan waktu 4. efektifitas 5. kemandirian.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A.Uji Validitas

Tabel 1.Uji Validitas

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

Sumber: Data diolah,2023

Dilakukan uji validitas tabel 1.untuk mengukur valid tidaknya suatu kuisioner.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.

B.Uji Reabilitas

Tabel 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

Sumber: Data diolah,2023

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.

C Uji Asumsi klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 3. 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}

Sumber: Data diolah, 2023

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.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

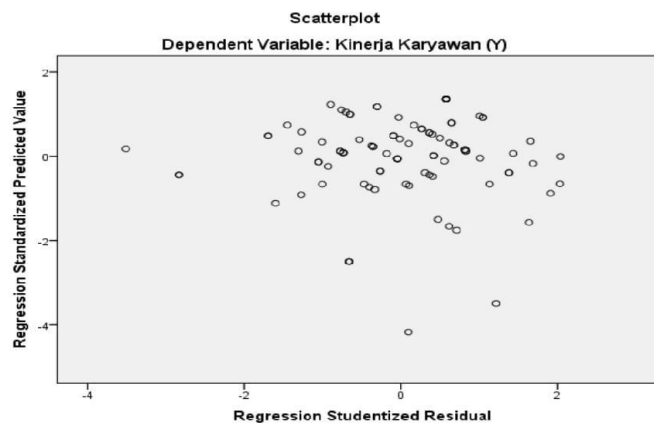
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,593	1,683		2,730	0,008		
Beban kerja (X1)	0,181	0,078	0,195	2,327	0,022	0,687	1,455
Employee Engagement (X2)	0,621	0,114	0,459	5,443	0,000	0,677	1,476
Kepuasan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

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
sumber: Data diolah, 2023

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.

3. Uji Heterokedastisitas

Gambar 2. Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data diolah, 2023

Gambar 2. 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.

4. Autokorelasi

Tabel 5. Uji 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 Engagement (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2023

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.

D. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
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)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel 6. Uji analisis linier berganda berikut diantaranya :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 4,593 + 0,181 X_1 + 0,621X_2 + 0,256X_3$$

Jadi hasil persamaan sebagai berikut ini :

Dari persamaan tersebut, nilai konstanta adalah 4,593 Hal ini menunjukkan bahwa, jika nilai variabel X1, variabel X2, variabel X3 sama dengan nol, maka variabel kinerja karyawan Y sebesar 4,593 juga naik

- Nilai b1 koefisien regresi dari variabel X1 sebesar 0,181, menunjukkan besaran pengaruh X1 terhadap Y, koefisien regresi linear bertanda positif yang menunjukkan berpengaruh searah yang berarti setiap peningkatan nilai satu pada X1 maka akan meningkatkan Y sebesar 0,181
- Nilai b2 koefisien regresi dari variabel X2 sebesar 0,621, menunjukkan besaran pengaruh X2 terhadap Y, koefisien regresi linear bertanda positif yang menunjukkan berpengaruh searah yang berarti setiap peningkatan nilai satu pada X2 maka akan meningkatkan Y sebesar 0,621
- Nilai b3 koefisien regresi dari variabel X3 sebesar 0,256, menunjukkan besaran pengaruh X3 terhadap Y, koefisien regresi linear bertanda positif yang menunjukkan berpengaruh searah yang berarti setiap peningkatan nilai satu pada X3 maka akan meningkatkan Y sebesar 0,256

E. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji T)

Tabel 7. 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

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2023

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel 7. Uji T Secara parsial 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 signifikansi 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 signifikansi 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 signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ sehingga hipotesis diterima, X3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y

2. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 8. 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)

Sumber: Data diolah, 2023

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.

3. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimte	Durbin-Watson
1	.733 ^a	0,538	0,523	1.887	1,931

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2023

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

Berdasarkan hasil penelitian yang diolah memanfaatkan program SPSS statistic. Dapat disimpulkan variabel beban kerja, employee engagement dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

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. Maka akan dinilai mengurangi kelebihan atau overload beban kerja. Karyawan berusaha memakai potensinya, menjalankan pekerjaan dengan maksimal. Sekalipun karyawan diberikan pekerjaan pada waktu tertentu target yang diberikan, dapat dikelola dengan optimal lalu penetapan target tercapai disesuaikan keterampilan karyawan. Maka menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu yang diharapkan dan efisien.

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. Hal ini ditunjukkan dengan kontribusi mengedepankan tujuan organisasi dan tanggung jawab. Dengan adanya karyawan dengan keterikatan yang tinggi cenderung berkinerja lebih baik karena memiliki perasaan hati positif dan tidak menganggap pekerjaan sebagai beban. Maka menjadi cerminan tenaga kerja di perusahaan senang mendedikasikan dirinya pada pekerjaan.

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 untuk mempertahankan peningkatan kepuasan kerja baik seperti upah sesuai dengan tanggung jawab, hubungan harmonis dengan rekan kerja, lingkungan kerja dan posisi yang baik berdasarkan keahliannya sudah mengetahui dan menguasai jenis karakteristik tugas masing-masing yang dilakukannya. Serta kesempatan untuk maju atau promosi. Ketika merasa puas kegembiraan yang diperoleh cenderung berubah ke arah lebih baik.

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 atau monoton dengan apa yang dikerjakan bersinergi dengan posisinya. 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 memperoleh kinerja lebih baik jika karyawan merasa puas terlebih dahulu dalam bekerja.

VII. SIMPULAN

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 PT. Harapan Sejahtera Karya Utama 2.) Terdapat pengaruh signifikan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama 3.) Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama 4.) Terdapat pengaruh secara simultan beban kerja, *employee engagement* dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah SWT karena atas karuniaNya. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari beberapa pihak, tidak terwujud dengan baik bagi saya menyelesaikan karya tulis ilmiah ini. Oleh karena itu saya mengucapkan terima kasih kepada pihak yang mendukung, selama proses pembuatan penelitian ini. Kepada HRD PT. Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo yang telah memberikan izin, para responden yang telah membantu pengisian kuesioner, orang tua, saudara, dan para teman-teman yang sudah memberikan semangat dan dukungan. Juga kami mengucapkan terima kasih kepada fakultas bisnis, hukum dan ilmu sosial dan program studi manajemen yang telah memberikan kesempatan serta memberikan ilmu dan mempermudah dalam melakukan penelitian kami.

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].
- [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.
- [15] Anggina Maghfira, “Pengaruh beban kerja dan keselamatan kesehatan kerja (k3) terhadap kinerja karyawan pt. hokkan deltapack industri branch kampar,” *Pajak dan Bisnis*, vol. 4, no. 1, hal. 13–19, 2023.
- [16] F. S. Juniati, “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada Pt Sinar Sosro Kpb Mojokerto,” *J. Ilmu Manaj.*, vol. 6, no. 3, hal. 148–156, 2018.
- [17] T. Wijayanto, W. Widiartanto, dan R. S. Dewi, “Pengaruh Job Satisfaction dan Employee Engagement terhadap Turnover Intention pada Karyawan Hotel Santika Premiere Semarang,” *J. Ilmu Adm. Bisnis*, vol. 11, no. 3, hal. 461–471, 2022, doi: 10.14710/jiab.2022.35017.
- [18] A. A. Dewiyani, P. P. Rahmi, dan L. Herlina, “Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Cv Anugrah Sukses Mandiri,” *MAHATANI J. Agribisnis (agribus. Agric. Econ. Journal)*, vol. 3, no. 2, hal. 269, 2020, doi: 10.52434/mja.v3i2.1283.
- [19] E. M. Zain, R. D. P. Rawi, F. J. Andjar, dan Y. Balok, “Pengaruh Pemberian Insentif dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Multi Trasindo Jaya Kota Sorong,” *Lensa Ilm. J. Manaj. dan Sumberd.*, vol. 1, no. 2, hal. 128–131, 2022, doi: 10.54371/jms.v1i2.197.
- [20] M. Manajemen, U. Kristen, I. Paulus, F. Ekonomi, U. Kristen, dan I. Paulus, “Jurnal Sosio Sains,” vol. 8, no. 1, hal. 16–22, 2022.
- [21] J. Candika dan L. Chairael, “Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt. Lembah Karet Padang,” *J. Benefita*, vol. 3, no. 2, hal. 248, 2018, doi: 10.22216/jbe.v3i2.3105.
- [22] S. Suryadi dan K. Karyono, “Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia,” *Jesya (Jurnal Ekon. Ekon. Syariah)*, vol. 5, no. 1, hal. 85–95, 2022, doi: 10.36778/jesya.v5i1.563.
- [23] A. Fauzan, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Karyawan di Perusahaan Manufaktur,” *J. Ilm. MEA*, vol. 6, no. 2, hal. 1860–1880, 2022.
- [24] F. A. Harahap, “Studi Kinerja Karyawan : Budaya Organisasi dan Stres Kerja Melalui Kepuasan Kerja Pada PT . Perkebunan Nusantara II (Persero) Medan,” vol. 6, no. 2, hal. 2317–2330, 2023.

- [25] L. H. Lukito dan I. M. Alriani, “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang,” *J. Ekon. Manaj. dan Akunt. No. 45 / Th. XXV / Oktober 2018*, no. 45, hal. 24–35, 2018.
- [26] I. Hendrayana, I. G. A. Wimba, dan I. . P. W. Sugianingrat, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Komitmen Organisasi,” *J. Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, vol. 1, no. 4, hal. 1357–1368, 2021, [Daring].
- [27] C. S. Z. Haedar, G. M. Sendow, R. Kawet, J. Manajemen, U. Sam, dan R. Manado, “Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado,” *J. EMBA*, vol. 9, no. 3, hal. 7–15, 2021.
- [28] M. Ningtyas, “Bab III - Metode Penelitian Metode Penelitian industri manufaktur,” *Metod. Penelit.*, hal. 32–41, 2018.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.