

The Influence Of Workload, Employee Engagement And Job Satisfaction On Employee Performance

Pengaruh Beban Kerja, Keterlibatan Karyawan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dewi Andriani^{1*}, Astanti Handayani², Kumara Adji Kusuma³

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo^{1,2,3}

dewiandriani@umsida.ac.id¹

*Corresponding Author

ABSTRACT

In a company's goals will be helped by good Human Resource management in attracting and retaining potential workers who can contribute to the growth and success of a business or organization. So companies must continue to adapt to stay ahead and develop. This study uses research data types. Quantitative, data obtained through questionnaires to employees. The selected sample totaled 100 employees using probability sampling, the type chosen was simple random sampling on the criteria for employees at PT. Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo. processed using SPSS software. to test the hypothesis in this study. The results of this study indicate that it can be concluded. (1) There is a positive and significant effect of workload variable on employee performance. (2) There is a positive and significant influence of employee engagement variable on employee performance. (3) There is positive and significant effect of job satisfaction on employee performance. (4) There is a positive and significant effect of workload (X1), employee engagement (X2) and job satisfaction (X3) 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. Maka perusahaan harus terus beradaptasi untuk tetap menjadi yang terdepan dan berkembang. 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 yang dipilih 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 (X1), keterlibatan karyawan (X2) dan kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan secara simultan.

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

1. 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 menurut Sagita (2019) 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. Ewaldy dan Saroh (2022) menyatakan 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

Menurut Fatma (2021) Kinerja seorang karyawan ialah hasil dari usahanya secara kualitas maupun kuantitas perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai keterampilan kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam instansi perusahaan. Dalam melaksanakan tanggung jawab tugas-tugasnya dan wewenang secara konsisten dengan tujuan perusahaan, efisiensi, dan standar operasional kinerja. Mangkunegara (2006) Kinerja ialah tindakan nyata sebagai prestasi kerja yang dilakukan oleh pekerja saat melakukan pekerjaannya yang potensial untuk dikembangkan lebih lanjut demi kepentingan perusahaan

Menurut (Monica Sindi Arista, 2021) 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. Menurut Yuliantini dan Suryatiningsih (2021) 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.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan yaitu keterlibatan karyawan atau employee engagement menurut Handoyo dan Setiawan (2017) ialah keterikatan seorang karyawan dengan perusahaan atau organisasi. Para pekerja yang merasa terikat dan terlibat dalam pekerjaannya merasakan antusiasme yang tinggi dalam melakukan suatu pekerjaan. (Komariya dan Andriani, 2023) 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. (Ardillah, 2020) menyatakan employee engagement ialah tingkat karyawan terdorong berusaha lebih keras dan lebih baik dalam pekerjaan, Keaktifan karyawan memberikan bantuan untuk dapat berkembang

Selain employee engagement juga terdapat faktor lain yang memberikan pengaruh pada kinerja karyawan yakni kepuasan kerja menurut (Dami, Foeh dan Manafe, 2022) ialah kondisi emosional yang mana para pekerja mencerminkan perasaan seseorang menyenangi 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. Sehingga untuk mengetahui karyawan dapat dipertahankan dan membuat kesenangan tercipta guna mencapai hasil luar biasa. (Rosita dan Yuniati, 2016) menyatakan 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. Sebaliknya apabila karyawan memandang lingkungan pekerjaan negatif, mereka cenderung muncul ketidakpuasan berdampak menurun pencapaian hasil kinerja.

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 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 dan kurangnya pemahaman terhadap tugas yang dikerjakan. 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.

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 ditimbulkan kerusakan barang. Membuat terhalangnya proses produksi selanjutnya dan kurang adanya semangat, hingga waktu yang digunakan tidak teratur. Hal ini memiliki tekanan tersendiri bagi karyawan, aspek dari kepuasan kerja yaitu 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, 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 menyenangi 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".

2. Tinjauan Pustaka

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:

- a. Penggunaan waktu: Jam kerja dalam kegiatan bekerja sesuai standar operasional prosedur
- b. Kondisi pekerjaan: Bagaimana pandangan yang dimiliki individu memahami mengenai pekerjaannya dengan baik
- c. 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 pemberian posisi yang tepat pada karyawannya agar kinerja karyawan meningkat, menyenangi

pekerjaannya,nyaman dan memberikan dukungan untuk organisasi.Hal ini dapat dibuktikan melalui penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yani (2023) yang mana mengemukakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan beban kerja akan meningkatkan kinerja karyawan di organisasi.Hal ini bertentangan dengan temuan penelitian yang dilakukan (Juniati, 2018) bahwasannya menunjukkan hasil negatif terhadap kinerja karyawan.

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.Secara efektif dan efisien di lingkungan kerja yang berdampak secara langsung pada perusahaan yang dihasilkan.Menurut (Neksen dan Handayani, 2021) Terdapat indikator employee engagement yaitu:

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

Keterkaitan karyawan atau employee engagement bahwasannya karyawan merasa berkomitmen,tetap tekun,terlibat serius konsentrasi bekerja dan senang terhadap pekerjaan dan organisasinya.Sebagai pendorong perusahaan yang kompetitif meningkatkan perfomasi untuk keuntungan organisasi.Hal ini sangat jelas berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dihasilkan.Maka dapat dibuktikan melalui penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewiyani dan Herlina, (2020) employee engagement mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dan positif dan diperkuat dengan temuan Zain,(2022) yang membuktikan bahwa employee engagement berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

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. Terdapat indikator menurut (Candika dan Chairoel, 2018).kepuasan kerja yaitu

- a. Promosi: Kesempatan promosi jabatan yang dimiliki karyawan untuk pengembangan potensi lebih lanjut.
- b. Pekerjaan: Seberapa baik karyawan menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan minat tanggung jawab dalam diri seorang karyawan.
- c. Pengawasan: Seseorang dalam organisasi senantiasa memberikan perintah atau petunjuk sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam pelaksanaan pekerjaan.
- d. Rekan kerja: Hubungan karyawan dengan rekan-rekan ramah dan mendukung dapat memajukan pekerjaan
- e. 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 makan akan menunjang kepuasan,sehingga kinerjanya menjadi lebih baik.Maka bahwasannya dapat dibuktikan melalui penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suryadi dan Karyono (2022) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Sejalan dengan penelitian Fauzan (2022) bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan

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

3. Metode Penelitian

Penelitian ini untuk menguji variabel permasalahan yang diteliti, dengan menerapkan metode analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Haedar (2021) Dalam mengumpulkan jenis dan sumber data yang digunakan yaitu primer dan sekunder data primer yang dikumpulkan dari pelaporan melalui kuesioner terhadap responden yang akan di isi oleh karyawan yang bekerja di PT Harapan Sejahtera Karya Utama. lalu wawancara atau interview dan observasi diperoleh langsung dari 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 ialah wilayah dari objek sifat spesifik yang diketahui pengkaji serta karakteristik lalu ditarik kesimpulan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan teknik probability sampling dengan sampel simple random sampling. Pengambilan anggota sampel dilakukan secara acak memberikan kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Maka menentukan ukuran sampel yang digunakan dengan perhitungan rumus slovin dengan tingkat presisi ditetapkan tingkat kesalahan 10% jadi jumlah yang diambil sebanyak 100 orang guna dipilih respondennya.

Pengumpulan data ialah informasi dari sumber yang relevan untuk menjawab atas persoalan penelitian. Dalam penelitian ini melalui metode observasi atau survey objek 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 (*statistical package for the social sciences*) SPSS.

4. 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	X2.1	0,840	0,196	Valid
Engagement	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. 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.

2. Uji asumsi klasik

a.) 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 diatas 5% atau 0,05 maka hasil yang didapatkan dapat dinyatakan variabel penelitian ini memiliki data memenuhi asumsi distribusi yang normal.

b.) 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

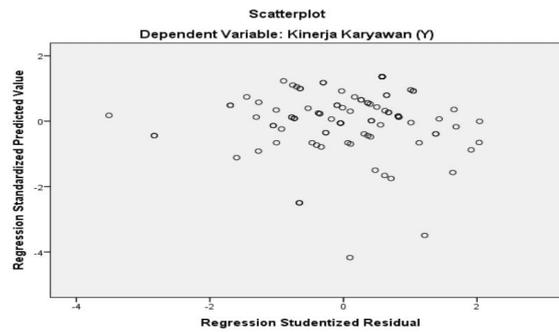
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

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.

c.) Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini dilakukan uji heterokedastisitas untuk melihat variance residual pengamatan yang satu ke pengamatan lainnya. Metode yang digunakan untuk mendeteksi model heterokedastisitas sebagai berikut:



Gambar 1. Uji Heterodastisitas

Gambar 1. 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.

d.) Uji 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 Engangement (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2023

Dari hasil tabel 5. pengujian autokorelasi 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.

3. 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 Engangement	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.

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

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

- a. Nilai b1 koefisien regresi dari variabel X1 sebesar 0,181, menunjukkan besaran pengaruh X1 terhadap Y, koefisiensi regresi linear bertanda positif yang menunjukkan berpengaruh searah yang berarti setiap peningkatan nilai satu pada X1 maka akan meningkatkan Y sebesar 0,181

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

4. Uji Hipotesis

a.) Uji Persial (Uji T)

Dilakukan uji t mengenai penelitian pengaruh masing-masing variabel terdiri dari beban kerja (X1),employee engagement (X2) dan kepuasan kerja (X3) bebas secara persial terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y)

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

Berdasarkan tabel 7. Secara persial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Jika hasil uji-t menghasilkan signifikansi lebih kecil dari 0,05 (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

b.) Uji Simultan (Uji F)

Dilakukan uji f untuk mengetahui variabel (X) bebas secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel terikat (Y)

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. 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.

c.) Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9. 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.

5. Penutup

Adapun berdasarkan hasil analisis penelitian maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara persial beban kerja beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Secara persial employee engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Secara persial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4. Secara simultan beban kerja, employee engagement dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Andayani, M. (2020) "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojoya Mandiri Lahat," *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(1), hal. 797–804.
- Ardillah, S. (2020) "Pengaruh Sistem Manajemen Rekrutmen, Employee Engagement, Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Expedisi Di Kecamatan Pabean Cantikan Surabaya," *Media Mahardhika*, 18(3), hal. 364–377. doi:10.29062/mahardhika.v18i3.175.
- Candika, J. dan Chairael, L. (2018) "Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt. Lembah Karet Padang," *Jurnal Benefita*, 3(2), hal. 248. doi:10.22216/jbe.v3i2.3105.
- Dami, W.D., Foeh, J.E.H.J. dan Manafe, H.A. (2022) "Pengaruh Employee Engagement, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)," 1(2), hal. 514–526.
- Dewiyani, A.A., Rahmi, P.P. dan Herlina, L. (2020) "Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Cv Anugrah Sukses Mandiri," *MAHATANI: Jurnal Agribisnis (Agribusiness and Agricultural Economics Journal)*, 3(2), hal. 269. doi:10.52434/mja.v3i2.1283.
- Ewaldy, S.M., Saroh, S. dan Krisdianto, D. (2022) "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Hyarta Danadipa Raya Di Kota Malang)," *JIAGABI (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)*, 11(1), hal. 113–122.
- Fauzan, A. (2022) "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Karyawan di Perusahaan Manufaktur," *Jurnal Ilmiah MEA*, 6(2), hal. 1860–1880.
- Haedar, C.S.Z. et al. (2021) "Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado," *Jurnal EMBA*, 9(3), hal. 7–15.
- Handoyo, A. dan Setiawan, R. (2017) "Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada

- Pt. Tirta Rejeki Dewata," *Agora*, 5(1), hal. 1–8.
- Hendrayana, I., Wimba, I.G.A. dan Sugianingrat, I. P.W. (2021) "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Komitmen Organisasi," *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(4), hal. 1357–1368.
- Jayanti, N.I. dan Paryanti, A.B. (2022) "Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional (PORTER) PT Ardhya Bumi Persada Jakarta Timur," *JIMEN: Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(3), hal. 188–197.
- Juniati, F.S. (2018) "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada Pt Sinar Sosro Kpb Mojokerto," *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 6(3), hal. 148–156.
- Komariya, A. dan Andriani, D. (2023) "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," *Academia Open*, 8, hal. 1–18. doi:10.21070/acopen.8.2023.3533.
- Kurnia Putri Manoppo, P., Tawal, B. dan Trang, I. (2021) "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Integritas Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Empat Saudara Manado," *Jurnal EMBA*, 9(4), hal. 773–781.
- Lukito, L.H. dan Alriani, I.M. (2018) "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang," *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi No. 45 / Th. XXV / Oktober 2018*, (45), hal. 24–35.
- Monica Sindi Arista (2021) "PENGARUH DISIPLIN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV SISI JATI BENING DI GRESIK Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)," *JMM Online*, 5(10), hal. 718–735.
- Neksen, A., Wadud, M. dan Handayani, S. (2021) "Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera," *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), hal. 105–112. doi:10.47747/jnmpsdm.v2i2.282.
- Ningtyas, M. (2018) "Bab III - Metode Penelitian Metode Penelitian industri manufaktur," *Metode Penelitian*, hal. 32–41.
- Rosita, T. dan Yuniati, T. (2016) "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening," *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening*, 5(1), hal. 7–8.
- Sagita, D. dan Assa, A.F. (2019) "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Airmas Perkasa," *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 19(2), hal. 1–14.
- Suryadi, S. dan Karyono, K. (2022) "Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia," *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), hal. 85–95. doi:10.36778/jesya.v5i1.563.
- Wijayanto, T., Widiartanto, W. dan Dewi, R.S. (2022) "Pengaruh Job Satisfaction dan Employee Engagement terhadap Turnover Intention pada Karyawan Hotel Santika Premiere Semarang," *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(3), hal. 461–471. doi:10.14710/jiab.2022.35017.
- Yani, J.A. et al. (2023) "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan Pt ' X ' Logistik Semarang," 9(2), hal. 501–513.
- Yuliantini, T. dan Suryatiningsih, S. (2021) "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Iss Indonesia)," *Populis : Jurnal Sosial dan Humaniora*, 6(2), hal. 104. doi:10.47313/pjsh.v6i2.1255.
- Zain, E.M. et al. (2022) "Pengaruh Pemberian Insentif dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Multi Trasindo Jaya Kota Sorong," *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen dan Sumberdaya*, 1(2), hal. 128–131. doi:10.54371/jms.v1i2.197.