

Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

¹*Abdul Kosim, ²Bagas Wicaksono, ³Sadam Alimi, ⁴Ahmad Gunawan
^{1,2,3,4}Universitas Pelita Bangsa
Jawa Barat. Indonesia.

bagaswow202@gmail.com

*Penulis Korespondensi

Diajukan : 30/12/2022

Diterima : 05/01/2023

Dipublikasi : 05/01/2023

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh employee engagement, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Desain penelitian adalah deskriptif kuantitatif, pengumpulan data menggunakan cross-sectional dengan metode sampling non-probability sampling, dengan teknik convenience sampling, yaitu pengumpulan sampel secara random didapat dari anggota populasi yang mudah diakses oleh peneliti. Responden dalam penelitian ini adalah 48 karyawan PT. Kharisma Indonesia, peneliti menggunakan kuesioner skala likert dalam pengumpulan data. Data yang terkumpul diolah dengan Structural Equation Model (SEM) dengan software SmartPLS versi 3.0. Hasil penelitian menunjukkan *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, beban kerja tidak signifikan memengaruhi kinerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Implementasi dari hasil penelitian ini adalah manajemen sebaiknya berupaya meningkatkan *employee engagement* dan kepuasan kerja dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Beban Kerja, Employee Engagement, Kepuasan Kerja, Kinerja.

I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia didalam sebuah organisasi sangat penting sebab organisasi pasti membutuhkan sumber daya manusia dalam operasional pencapaian tujuan (Darda et al., 2022). Oleh karena itu, banyak strategi yang dilakukan manajemen perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang positif dapat tercapai, jika perusahaan dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu motivasi, kepuasan dan disiplin kerja merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi dan hasil sejumlah penelitian menjadi acuan terhadap temuan tersebut (Susanto, 2019).

Keterlibatan karyawan berkaitan dengan kinerja, keterlibatan Karyawan atau Employee engagement merupakan keadaan psikologis dimana karyawan merasa berkepentingan dalam keberhasilan perusahaan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja ke tingkat yang melebihi job requirement yang diminta (Letsoin & Ratnasari, 2020). Keterlibatan karyawan bisa memberi motivasi intrinsik kepada para karyawan dengan cara meningkatkan peluang pertumbuhan, tanggung jawab, dan keterlibatan dalam pekerjaan itu sendiri, Dalam lingkungan yang tidak stabil, keterlibatan karyawan telah menjadi keharusan strategis, salah satu yang akan menjadi sumber utama keunggulan kompetitif bagi organisasi yang mengembangkan basis karyawan berkomitmen, bukan karena mereka dibayar untuk berkomitmen, tetapi karena mereka memilih untuk berkomitmen (Indayati, 2012).

Berbagai penelitian telah menunjukkan hubungan yang signifikan antara keterlibatan karyawan dan kinerja karyawan, penelitian Dajani & Zaki (2015) menyatakan bahwa keterlibatan kerja dan kinerja berhubungan erat, baik secara langsung maupun tidak langsung, namun penelitian Munfaridi & Sayuti (2020) menyimpulkan keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, adanya kesenjangan hasil penelitian tentang keterlibatan karyawan akan membuat kajian ini menarik untuk dilakukan untuk menyelidiki dan secara empiris hubungan keterlibatan karyawan dengan konstruk lain seperti kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan.

Selanjutnya beban kerja diprediksi memengaruhi kinerja, Nabawi (2020) mengutip utomo menyatakan beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja adalah tugas - tugas pekerjaan yang menjadi sumber stres seperti pekerjaan mengharuskan bekerja dengan cepat, menghasilkan sesuatu dan konsentrasi dari stres kerja (Ali et al., 2022). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Penelitian mengenai dampak beban kerja terhadap kinerja masih memiliki perbedaan hasil, sehingga masih menarik untuk diteliti lebih lanjut, misalnya penelitian Ahmad et al (2019) yang menghasilkan kesimpulan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika beban kerja meningkat ataupun menurun tidak mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan penelitian Rolos, dkk (2018) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya walaupun pekerjaan yang padat setiap harinya, namun tidak membuat karyawan tersebut merasa terbebani dengan apa yang dikerjakan sehingga tidak mempengaruhi kinerja dengan kata lain beban kerja masih dalam kondisi yang wajar sehingga hal-hal tersebut tidak mempengaruhi kinerja.

Kepuasan kerja merupakan salah satu variabel yang memengaruhi kinerja, Rosmaini & Tanjung (2019) dengan menyadur Wibowo menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang mereka diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima, dengan kata lain kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh seseorang pegawai akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2017) menyatakan kepuasan kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Susanto (2019) dan Rosmaini & Tanjung (2019) yang menghasilkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan hasil tersebut maka perusahaan harus memberikan kepuasan kerja dalam bentuk insentif atau dengan memberi penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan kepada para karyawan agar semakin meningkatkan disiplin kerja pada karyawan.

Berdasarkan observasi di lapangan, PT. Kharisma Indonesia memiliki banyak karyawan yang merasa bahwa beban kerja mereka cukup tinggi karena besarnya target pencapaian bekerja yang harus dipenuhi, bukan hanya beban kerja semata, faktor lain biasanya juga mempengaruhi kinerja karyawan dan organisasi, seperti konflik antara sesama karyawan seperti pegawai muda dan senior atau bisa jadi dengan pimpinan. Oleh karena itu, perusahaan harus melakukan berbagai cara, salah satunya yaitu *employee engagement*. Manfaat *employee engagement* diharapkan menciptakan kesuksesan bagi perusahaan melalui kinerja karyawan, keselamatan kerja, produktivitas dan kepuasan pelanggan.

II. STUDI LITERATUR

Employee Engagement

Keterlibatan karyawan adalah suatu proses untuk mengikutsertakan para karyawan pada semua level organisasi dalam pembuatan keputusan dan pemecahan masalah. Terdapat 2 manfaat pelibatan karyawan yaitu: Pertama, meningkatkan kemungkinan dihasilkannya keputusan yang baik, rencana yang lebih baik, atau perbaikan lebih efektif karena juga mencakup pandangan dan pemikiran dari pihak pihak yang berhubungan langsung dengan situasi kerja. Kedua, Keterlibatan karyawan juga meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab atas keputusan dengan melibatkan orang-orang yang harus melaksanakan (Tjiptono dalam Indayati, 2012). Letsoin & Ratnasari (2020) mengutip Rupini menyatakan Utrecht Work Engagement Scale (UWES) dapat menjadi pengukur Keterlibatan karyawan (Employee Engagement), dengan indikator:

1. Penyerapan (Absorption) ditandai dengan konsentrasi dan minat yang mendalam, tenggelam dalam pekerjaan, waktu terasa berlalu begitu cepat dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga dan melupakan segala sesuatu di sekitarnya.
2. Kekuatan (Vigor) ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja, keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh di dalam pekerjaan, gigih dalam menghadapi kesulitan.
3. Dedikasi (Dedication) ditandai oleh suatu perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan menantang dalam pekerjaan.

Beban Kerja

Nabawi (2020) mengutip utomo pengukuran beban kerja di artikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu organisasi, pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis. Menurut Koesomowidjojo, (2017), indikator beban kerja adalah: 1. Kondisi pekerjaan, 2. Penggunaan waktu kerja, 3. Target yang harus dicapai

Kepuasan Kerja

Rosmaini & Tanjung (2019) menyatakan kepuasan kerja adalah perasaan pegawai terhadap pekerjaannya dalam sebuah organisasi atau instansi, apakah senang atau tidak senang, hal ini merupakan hasil interaksi pegawai dengan lingkungan kerjanya serta penilaian pegawai terhadap

pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaan mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja. Rosmaini & Tanjung (2019) dengan menyadur, Wexley dan Yuki menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi terhadap aspek-aspek yang berbeda dari pekerjaan. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya itu menggambarkan pengalaman-pengalaman menyenangkan atau tidak menyenangkan dan harapan-harapan mengenai pengalaman mendatang. Jufrizen & Sitorus, (2021) Kepuasan kerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan, Jufrizen & Sitorus, (2021) menuliskan indikator kepuasan kerja diantaranya, 1). Pekerjaan itu sendiri. 2). Kualitas pengawasan. 3). Hubungan dengan rekan kerja. 4). Peluang promosi, dan 5). Bayaran

Kinerja

Wilson (2018) menyatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, Hasibuan (2011) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan modal maupun etik. Susanto (2019) menulis indikator kinerja, diantaranya, 1). Kualitas kerja. 2). Produktivitas. 3). Pengetahuan kerja. 4). Kehandalan. 5). Kehadiran. 6). Kemandirian.

III. METODE

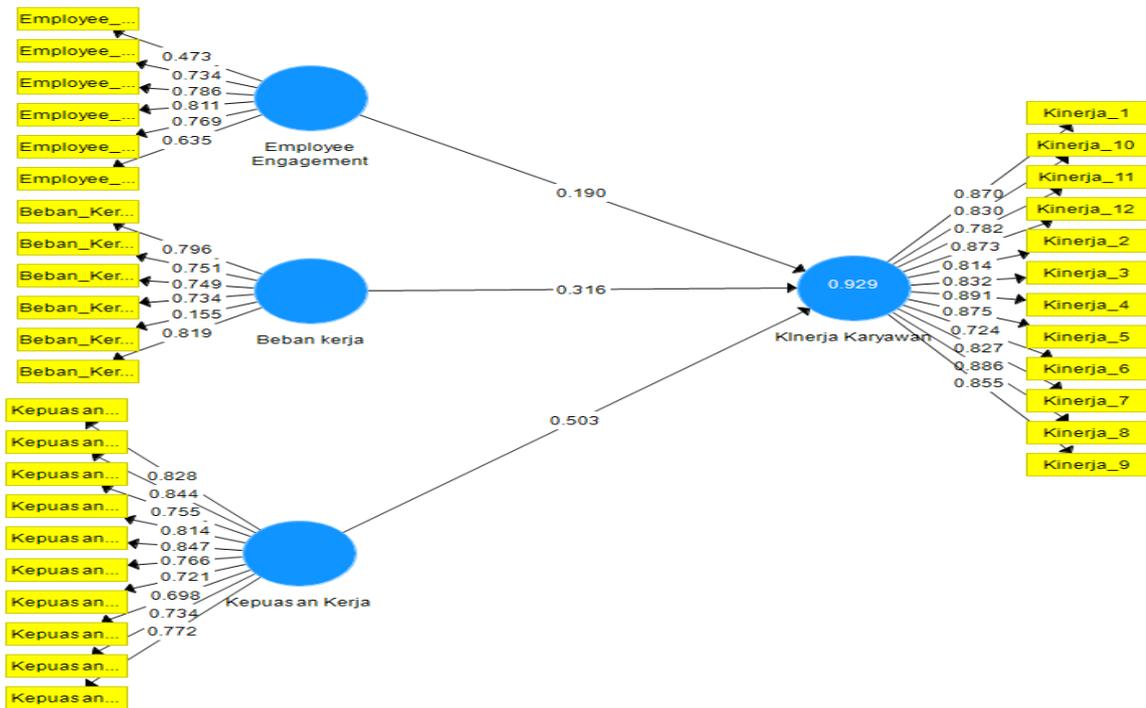
Desain penelitian adalah deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hipotesis dan menentukan hubungan antar variabel. Metode penelitian yang di gunakan yaitu cross-sectional study yang datanya dikumpulkan dalam satu periode, Metode sampling yang digunakan dalam penelitian yaitu non-probability sampling, dengan teknik convenience sampling, yaitu pengumpulan sampel secara random didapat dari anggota populasi yang mudah diakses oleh peneliti (Sekaran & Bougie, 2014). Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif, yaitu tipe dari desain penelitian konklusif dengan tujuan mengumpulkan data antar variabel untuk mendeskripsikan populasi, peristiwa, atau situasi. Perhitungan jumlah responden menggunakan rumus slovin.

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Kharisma Peneliti menggunakan data primer dengan menyebarkan kuesioner kepada 48 karyawan. Kuesioner disusun dengan menggunakan Skala Likert (Sugiyono, 2019). Peneliti menggunakan Structural Equation Model (SEM) untuk teknik analisis data dengan alat analisa SmartPLS versi 3.0. Pengujian dalam SEM PLS diantaranya uji validitas, uji reliabilitas, uji outer model, uji inner model, dan uji hipotesis.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

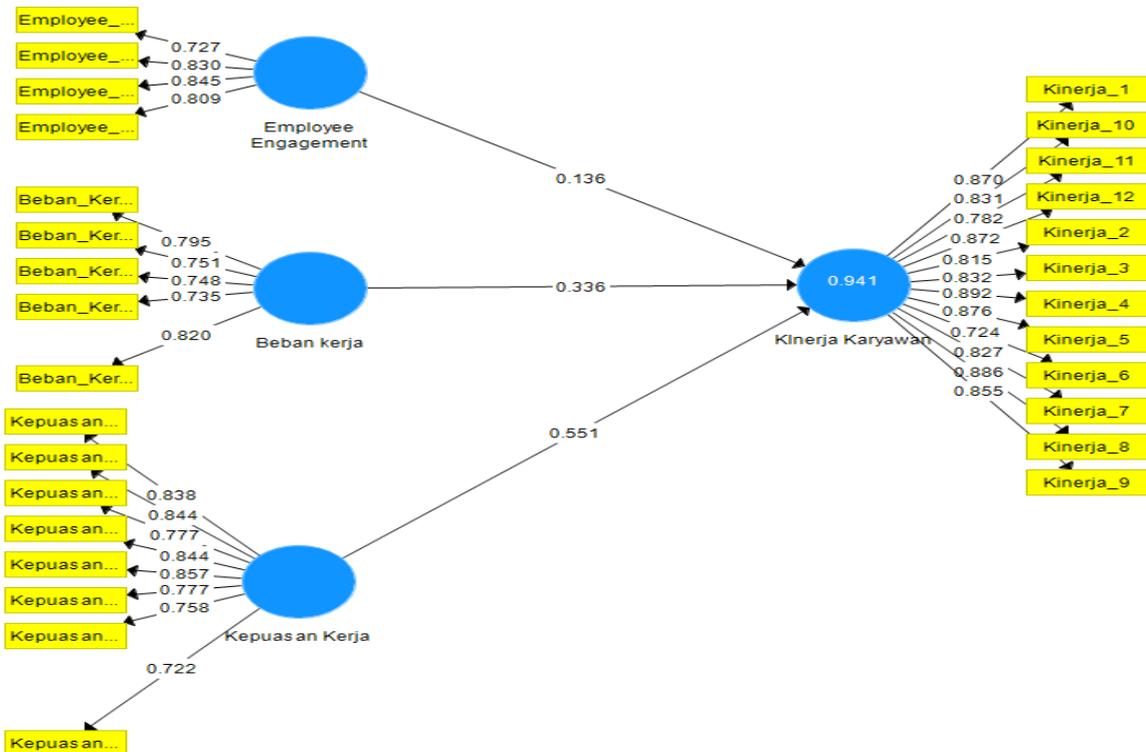
Uji Validitas Model

Dalam penggunaan metode PLS, suatu indikator dinyatakan valid jika memiliki loading factor di atas 0,70 terhadap konstruk yang dimaksud (Ghozali, 2014). Berdasarkan hasil pengolahan data, berikut hasil uji validitas dalam penelitian ini.



Gambar 1. Uji Validitas 1

Berdasarkan hasil pengujian pada Gambar 1, belum semua pernyataan dinyatakan valid karena ada indikator yang memiliki *loading factor* dibawah 0.70, sehingga indikator tersebut dikeluarkan dari model.



Gambar 2. Uji Validitas Setelah Seleksi

Berdasarkan hasil pengujian seleksi model pada Gambar 2, semua pernyataan dinyatakan valid karena sudah memiliki *loading factor* diatas 0.70

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Untuk melihat hasil evaluasi model pengukuran (outer model) dapat menggunakan metode discriminant validity dan composite validity. Discriminant validity dari model pengukuran refleksif indikator dinilai berdasarkan nilai cross loading pengukuran dengan variabel. Jika korelasi variabel dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran variabel lainnya, maka menunjukkan bahwa variabel laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik daripada ukuran blok lainnya.

Tabel 1. Discriminant Validity

Cross Loadings

	Beban kerja	Employee Engagement	KInerja Karyawan	Kepuasan Kerja
Beban_Kerja_1	0.795	0.571	0.689	0.653
Beban_Kerja_2	0.751	0.643	0.699	0.681
Beban_Kerja_3	0.748	0.536	0.671	0.581
Beban_Kerja_4	0.735	0.447	0.629	0.602
Beban_Kerja_6	0.820	0.668	0.750	0.671
Employee_Engagement_2	0.591	0.727	0.696	0.671
Employee_Engagement_3	0.512	0.830	0.637	0.659
Employee_Engagement_4	0.668	0.845	0.740	0.733
Employee_Engagement_5	0.620	0.809	0.701	0.720
Kepuasan_Kerja_1	0.759	0.647	0.787	0.838
Kepuasan_Kerja_10	0.728	0.814	0.838	0.844
Kepuasan_Kerja_2	0.734	0.623	0.796	0.777
Kepuasan_Kerja_3	0.715	0.750	0.791	0.844
Kepuasan_Kerja_4	0.737	0.699	0.787	0.857
Kepuasan_Kerja_5	0.532	0.654	0.728	0.777
Kepuasan_Kerja_6	0.503	0.715	0.709	0.758
Kepuasan_Kerja_9	0.585	0.683	0.630	0.722
Kinerja_1	0.810	0.756	0.870	0.817
Kinerja_10	0.792	0.748	0.831	0.749
Kinerja_11	0.734	0.755	0.782	0.767
Kinerja_12	0.801	0.802	0.872	0.889
Kinerja_2	0.679	0.662	0.815	0.786
Kinerja_3	0.673	0.788	0.832	0.813
Kinerja_4	0.845	0.713	0.892	0.777
Kinerja_5	0.809	0.681	0.876	0.803
Kinerja_6	0.656	0.637	0.724	0.711
Kinerja_7	0.694	0.659	0.827	0.747
Kinerja_8	0.704	0.794	0.886	0.867
Kinerja_9	0.796	0.716	0.855	0.806

Berdasarkan tabel 2, dapat disimpulkan masing-masing variabel laten mampu memprediksi ukuran pada blok masing-masing lebih baik daripada ukuran blok lainnya, sehingga Evaluasi Model Pengukuran (outer model) dengan Discriminant validity sudah valid. Selanjut composite

validity dapat diukur dari nilai *Average Variance Extract* (AVE) harus di atas 0,5 dan *Composite Reliability* harus di atas 0,7 (Ghozali & Latan, 2015)

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Beban kerja	0.828	0.831	0.879	0.593
Employee Engagement	0.816	0.817	0.879	0.646
KInerja Karyawan	0.962	0.963	0.966	0.705
Kepuasan Kerja	0.921	0.924	0.936	0.646

Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa nilai AVE sudah diatas 0,5 dan nilai *Composite Reliability* di atas 0,7, sehingga semua variabel memenuhi syarat reliabilitas (Ghozali & Latan, 2015).

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-Square (koefisien determinasi) untuk variabel independen dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur structural.

Tabel 4. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

R Square

	R Square	R Square Adjusted
KInerja Karyawan	0.941	0.936

f Square

	Beban kerja	Employee Engagement	KInerja Karyawan	Kepuasan Kerja
Beban kerja			0.588	
Employee Engagement			0.075	
KInerja Karyawan				
Kepuasan Kerja			0.884	

Berdasarkan tabel , dapat disimpulkan bahwa 94,1% kinerja karyawan dapat dijelaskan dalam model ini, sisanya 5,9% dijelaskan oleh faktor lain.

Uji Hipotesis

Berikut adalah hasil pengolahan data uji hipotesis menggunakan metode PLS Bootstraping.

Tabel 5. Uji Hipotesis

Path Coefficients

Mean, STDEV, T-Values, P-Values



	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Beban kerja -> Kinerja Karyawan	0.136	0.130	0.079	1.725	0.085
Employee Engagement -> Kinerja Karyawan	0.336	0.324	0.077	4.336	0.000
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.551	0.568	0.107	5.173	0.000

Berdasarkan Tabel 5 diperoleh persamaan regresi yang terbentuk sebagai berikut:

Persamaan :

$$\text{Kinerja} = 0,336_ \text{Employee Engagement} + 0,136_ \text{Beban Kerja} + 0,551_ \text{Kepuasan Kerja}$$

Untuk menguji hipotesis pengaruh langsung menggunakan koefisien jalur keluaran (Mean, STDEV, T-Values), maka jika nilai sig yang diperoleh dari tabel lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima. Sebaliknya jika nilai t statistik besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak. Berdasarkan hasil pengujian statistik, penjelasan masing-masing variabel pengaruh dijelaskan sebagai berikut:

1. Employee Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebab nilai p-value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$)
2. Beban Kerja tidak signifikan memengaruhi kinerja sebab nilai p-value sebesar 0,085 lebih besar dari 0,05 ($0,085 > 0,05$)
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebab nilai p-value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$)

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan employee engagement dan kepuasan kerja berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, namun beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis melalui wawancara dan observasi bahwa employee engagement, beban kerja dan kepuasan kinerja terhadap karyawan sudah sangat baik karena perusahaan menetapkan strategi retensi yang telah diterapkan dan disesuaikan dengan SDM yang ada yang nantinya akan mengarah terhadap beban kerja, kompensasi serta kepuasan karyawan.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Natalia dan Rosiana (2019) yang menyatakan bahwa employee engagement dapat menciptakan kesuksesan bagi perusahaan salah satunya melalui peningkatan kinerja karyawan, hubungan yang signifikan antara employee engagement dengan kinerja karyawan artinya jika karyawan tidak memiliki employee engagement yang tinggi, maka akan muncul perilaku seperti: karyawan bekerja tidak efektif dan efisien, karyawan tidak tertarik untuk melakukan perubahan dalam organisasi, serta karyawan selalu merasa khawatir terhadap segala bentuk evaluasi seperti survei kinerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa beban kerja bukan merupakan variabel utama dalam menentukan kinerja karyawan. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Polakitang, Koleangan & Ogi (2019), Jannah dan Pradana (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil pengujian dan analisis yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa kepuasan kerja yang digunakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Javed, Balouch dan Hassan (2014), Wijaya (2018) dimana terdapat hubungan signifikan antara kinerja karyawan dan kepuasan kerja, hal ini dapat diartikan bahwa dengan kepuasan kerja yang baik dari perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan atau kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan pengaruh yang baik juga pada kinerja karyawan.

Terdapat 5 Strategi Retensi yang berhasil membuat para karyawan bertahan terhadap perusahaan dan meningkatnya employee engagement di PT. Kharisma Indonesia, yaitu

lingkungan kerja yang mendukung, nyaman, dan suportif. Program yang dilakukan untuk membuat lingkungan kerja terasa nyaman adalah dengan membentuk rasa kekeluargaan antara karyawan di PT. Kharisma Indonesia. Dengan cara setiap makan siang semua karyawan akan berkumpul bersama dan menjalin komunikasi serta silaturahmi, Para pegawai juga tetap menghormati dan menjaga etika terhadap pimpinan, antar Karyawan PT. Kharisma juga saling peduli satu sama lain, jika ada yang membutuhkan bantuan atau sedang tertimpa musibah maka secara kompak memberikan bantuan berupa donasi. Selanjutnya kompensasi yang sesuai. Berdasarkan informasi dari karyawan PT. Kharisma Indonesia bahwa gaji yang diberikan PT. Kharisma Indonesia sudah mengikuti standar yang ditetapkan oleh Pemerintah Indonesia sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, serta Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan bahwa pegawai diberikan gaji diatas Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). Selain mendapatkan gaji PT. Kharisma Indonesia juga memberikan Tunjangan kesehatan, Cuti tahunan, Insentif dan bonus bagi seluruh karyawan. Kompensasi dianggap oleh banyak penelitian sebagai cara terbaik untuk mempertahankan pegawai. Hal ini didukung oleh hasil penelitian bahwa dengan adanya berbagai bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan kepada pegawai dalam bentuk gaji, tunjangan, insentif, dan fasilitas membuat pegawai bertahan

Langkah selanjutnya, ada tunjangan sosial perusahaan berupa asuransi kesehatan. Karyawan merasa bahwa perusahaan sangat memperhatikan kesehatan karyawan dan keluarganya, sehingga karyawan dapat bekerja dengan tenang karena kesehatannya dijamin sepenuhnya oleh perusahaan. Dengan demikian, karyawan dapat memberikan kinerja yang maksimal kepada perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara terhadap karyawan PT. Kharisma Indonesia, bahwa pemimpin di PT. Kharisma Indonesia sangat memperhatikan kinerja pegawai, selalu mengedepankan keadilan dan rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan dan selalu mementingkan kepentingan seluruh karyawan. Pemimpin juga selalu mengadakan evaluasi untuk memperbaiki kinerja karyawan kedepannya serta memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat bekerja dengan baik dan maksimal. Berdasarkan hasil wawancara terhadap PT. Kharisma Indonesia, bahwa hubungan kerja dengan sesama pegawai terjalin dengan sangat baik dan menurut keterangan informan lain bahwa sesama pegawai selalu memberikan support satu sama lain untuk melakukan pekerjaannya serta mengembangkan kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan.

V. KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Employee Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan demikian employee engagement dapat menciptakan kesuksesan bagi perusahaan salah satunya melalui peningkatan kinerja karyawan, hubungan yang signifikan antara employee engagement dengan kinerja karyawan artinya jika karyawan tidak memiliki employee engagement yang tinggi, maka akan muncul perilaku seperti: karyawan bekerja tidak efektif dan efisien, karyawan tidak tertarik untuk melakukan perubahan dalam organisasi, serta karyawan selalu merasa khawatir terhadap segala bentuk evaluasi seperti survei kinerja.
2. Beban Kerja tidak signifikan memengaruhi kinerja, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa beban kerja bukan merupakan variabel utama dalam menentukan kinerja karyawan.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. kepuasan kerja yang baik dari perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan atau kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan pengaruh yang baik juga pada kinerja karyawan.

VI. REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Ahmad, Y., Tawal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan

- Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).
- Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 83–93.
- Dajani, D., & Zaki, M. A. (2015). *The impact of employee engagement on job performance and organisational commitment in the Egyptian banking sector*.
- Darda, A., Rojikun, A., & Yusuf, Y. (2022). *Anteseden Kinerja Pegawai* (1st ed.). Eureka Media Aksara.
- Ghozali, I. (2014). *Model Persamaan Struktural: Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 22.0 Update Bayesian SEM*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Konsep, teknik, aplikasi menggunakan Smart PLS 3.0 untuk penelitian empiris. *BP Undip. Semarang*.
- Hasibuan, M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Indayati, N. (2012). Pengaruh keterlibatan karyawan, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan (Studi pada Universitas Brawijaya). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(2), 344–356.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 844–859.
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL DIMENSI*, 9(1), 17–34.
- Munfaridi, M., & Sayuti, A. J. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 36–46.
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(004), 19–27.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2014). *Research Method For Business*. In *Library of Congress*. https://doi.org/10.1007/978-94-007-0753-5_102084
- Sugiyono, S. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*. Bandung. Cv. Alfabeta.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora*, 7(1).
- Wilson, B. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue March).