

PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PADA CV ANUGRAH SUKSES MANDIRI

The Influence Of Employee Engagement, Workload And Job Satisfaction On Performance On CV Anugrah Sukses Mandiri

Asti Aldila Dewiyani^{1*}, Palupi Permata Rahmi², Listri Herlina³

¹²³*Universitas Indonesia Membangun (INABA)*

Jl. Soekarno-Hatta No.448, Batununggal, Kota Bandung, Jawa Barat 40266

**Email: astialdila05@gmail.com¹, palupi.permata@inaba.ac.id²*

listriherlina1@gmail.com³

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran kinerja karyawan, *employee engagement*, beban kerja dan kepuasan kerja serta menganalisis pengaruh *employee engagement*, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Anugrah Sukses Mandiri Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Penarikan sampel yaitu *menggunakan total sampling* atau *sampling jenuh (sensus)* yaitu seluruh karyawan CV Anugrah Sukses Mandiri sebanyak 30 orang. Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi, dan analisis koefisien determinasi. Analisis deskriptif menyatakan bahwa Kinerja Karyawan pada CV Anugerah Sukses Mandiri memiliki skor sebesar 1.155 dengan kategori baik. *Employee Engagement* pada CV Anugerah Sukses Mandiri memiliki skor sebesar 1.018 dengan kategori baik. Beban Kerja pada CV Anugerah Sukses Mandiri memiliki total skor dari kuesioner beban kerja memiliki skor sebesar 799 dengan kategori baik. Kepuasan Kerja pada CV Anugerah Sukses Mandiri total skor dari kuesioner kepuasan kerja memiliki skor sebesar 1.013 dengan kategori baik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa. *Employee Engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai korelasi nilai 0,887. Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai 0,844. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan korelasi antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan memiliki nilai 0,863. *Employee Engagement*, Beban Kerja, Kepuasan Kerja berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan hal ini sesuai dengan hasil uji korelasi secara simultan *Employee Engagement*, Beban Kerja dan Kepuasan terhadap Kinerja memiliki nilai 0,892 dengan sumbangan pengaruh sebesar 79,6%.

Kata Kunci: *Employee Engagement*, *Beban Kerja*, *Kepuasan Kerja* dan *Kinerja*

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the description of employee performance, employee engagement, workload and job satisfaction and to analyze the effect of employee engagement, workload and job satisfaction on employee performance at CV Anugerah Sukses Mandiri. The research method used is a quantitative method with a descriptive and verification approach. Sampling is using total sampling or sampling saturated (census) that is all employees of CV Anugerah Sukses Mandiri as many as 30 people. Data collection techniques through the distribution of questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, and coefficient of determination analysis. Descriptive analysis states that Employee Performance at CV Anugerah Sukses Mandiri has a score of 1.155 with a good category. Employee Engagement at CV Anugerah Sukses Mandiri has a score of 1.018 in the good category. Workload on CV Anugerah Sukses Mandiri has a total score of 799 from the workload questionnaire with a good category. Job Satisfaction on CV Anugerah Sukses Mandiri, the total score of the job satisfaction questionnaire has a score of 1.013 with a good category. The results of this study indicate that. Employee Engagement has an effect on employee performance with a correlation value of 0.887. Workload affects employee performance with a value of 0.844. Job Satisfaction has an effect on employee performance with the correlation between Job Satisfaction and Employee Performance having a value of 0.863. Employee Engagement, Workload, Job Satisfaction have a simultaneous effect on Employee Performance, this is in accordance with the results of the simultaneous correlation test. Employee Engagement, Workload and Satisfaction with Performance have a value of 0.892 with a contribution of 79.6%.

Keywords: Employee Engagement, Workload, Job Satisfaction and Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin atau berkualitas. sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi (Mangkunegara, 2017:151).

Peranan sumber daya manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan (Lutfi, 2016).

Kinerja adalah hasil dari satu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2017:188). Indikator dalam menilai kinerja diantaranya kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan bekerjasama.

Keberhasilan suatu perusahaan juga dapat dilihat dari kinerja karyawannya, kinerja karyawan yang baik dapat dianggap sebagai suatu hal yang dapat membantu untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas perusahaan tersebut. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus melakukan berbagai cara, salah satunya adalah *employee engagement*. Menurut Robbins (2015:32) *Employee Engagement* adalah hubungan emosional dan intelektual yang tinggi yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya, organisasi, manajer atau rekan kerja yang memberikan pengaruh untuk menambah discretionary effort dalam pekerjaannya atau juga disebut (keterikatan karyawan) karyawan yang benar-benar peduli dengan perusahaan.

Selanjutnya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu beban kerja. Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja dapat mempengaruhi kegiatan-kegiatan dalam perusahaan mengenai penyelesaian tugas dan pekerjaan setiap karyawan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Peran karyawan sangatlah penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Salah satu penilaian kinerja karyawan dapat dilihat dari kepuasan kerja karyawan itu sendiri dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. CV Anugrah Sukses Mandiri juga mempunyai toko bahan bangunan untuk membantu mempermudah pendistribusian logistik saat pembangunan. Dengan demikian CV Anugrah Sukses Mandiri tidak mengandalkan produk utama mereka dalam mendapatkan omzet tetapi juga dari penjualan toko bahan bangunan yang dijual secara retail kepada masyarakat umum. Namun hal tersebut juga tidak selalu membuat penjualan meningkat karena banyaknya kendala yang dihadapi salah satunya yaitu kinerja karyawan yang belum optimal, *employee engagement* di perusahaan masih sangat kurang baik. Masalah beban kerja di CV. Anugrah Sukses Mandiri masih sangat tinggi, tugas yang diberikan seringkali mendadak dan harus diselesaikan dengan waktu yang singkat membuat karyawan menanggung beban kerja yang cukup berat, serta Kepuasan Kerja di CV. Anugrah Sukses Mandiri. Maka dengan ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh *Employee Engagement*, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Anugrah Sukses Mandiri".

METODOLOGI

Metode Analisis

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Sugiyono (2018) menerangkan bahwa, "Metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu." Metode penelitian merupakan cara utama yang digunakan peneliti untuk mencapai tujuan dan menentukan jawaban atas masalah yang diajukan.

Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini mencakup empat variabel yaitu Kinerja Karyawan (Y) *Employee Engagement* (X_1), Beban Kerja (X_2), Kepuasan Kerja (X_3)

1. Kinerja karyawan pada CV. Anugrah Sukses Mandiri sebagai variabel terikat (*dependent variable*), diberi notasi (Y)
2. *Employee Engagment* pada CV. Anugrah Sukses Mandiri sebagai variabel bebas (*independent variable*) diberi notasi (X_1)
3. Beban kerja pada CV. Anugrah Sukses Mandiri sebagai variabel bebas (*independent variable*) diberi notasi (X_2)
4. Kepuasan kerja pada CV. Anugrah Sukses Mandiri sebagai variabel bebas (*independent variable*) diberi notasi (X_3)

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan angket kepada karyawan yang bekerja di CV. Anugrah Sukses Mandiri. Dalam penelitian ini, data sekunder diambil melalui buku literatur, artikel ilmiah dan laporan penelitian terdahulu.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun Teknik Pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Wawancara, yaitu cara pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab secara langsung kepada beberapa orang yang berkaitan dengan penelitian, yaitu karyawan CV. Anugrah Sukses Mandiri.
2. Angket/kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2018). Angket berisi pertanyaan dan pernyataan mengenai identitas dan karakteristik responden.

Teknik Penarikan Sampel

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2018:131), “adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul *representative* (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Menurut Arikunto (2015:107), “Apabila populasi kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua populasi untuk dijadikan sampel sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian marketing yang berjumlah 30 orang jumlah penelitian relatif kecil maka metode penelitian yang akan digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah sampel total (*total sampling*) atau sensus.

Teknik Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Analisis Deskriptif

Untuk menjawab rumusan masalah terkait dengan Employee Engagement (X_1), Beban Kerja (X_2), Kepuasan Kerja (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Anugrah Sukses Mandiri peneliti menggunakan Tabel Distribusi Frekuensi.

Analisis Verifikatif

Analisis ini digunakan untuk menentukan seberapa kuatnya pengaruh variabel bebas (X) yaitu Employee Engagement (X_1), Beban Kerja (X_2), Kepuasan Kerja (X_3) terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Karyawan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Adapun model penelitiannya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + y + e$$

Dimana:

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Bilangan Konstanta
- β_1 = Koefisien regresi X_1
- β_2 = Koefisien regresi X_2
- β_3 = Koefisien regresi X_3
- X_1 = Employee Engagement
- X_2 = Beban Kerja
- X_3 = Kepuasan Kerja
- e = Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan tanggapan responden atas masing-masing variabel. Pada bagian ini akan dibahas tentang gambaran terhadap variabel-variabel penelitian yaitu Kinerja Karyawan, *Employee Engagement*, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja.

Hasil analisis deskriptif menyatakan bahwa Kinerja Karyawan pada CV Anugerah Sukses Mandiri memiliki skor sebesar 1.155 dengan kategori baik. *Employee Engagement* pada CV. Anugerah Sukses Mandiri memiliki skor sebesar 1.018 dengan kategori baik. Beban Kerja pada CV. Anugerah Sukses Mandiri memiliki total skor dari kuesioner beban kerja memiliki skor sebesar 799 dengan kategori baik. Kepuasan Kerja pada CV. Anugerah Sukses Mandiri total skor dari kuesioner kepuasan kerja memiliki skor sebesar 1.013 dengan kategori baik.

Analisis Verifikatif

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11,941	3,581		3,334	,003
1 Employee_Engagement	,239	,112	,236	2,144	,042
Beban_Kerja	,618	,292	,777	,745	,004
Kepuasan_Kerja	,852	,267	,828	3,197	,003

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS yang diolah, (2021).

Berdasarkan Tabel 1, maka dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 11,941 + 0,239 x_1 + 0,618 x_2 + 0,852 x_3$$

Persamaan regresi linear berganda diatas dapat di interprestasikan sebagai berikut :

$\alpha = 11,941$ artinya jika variabel *Employee Engagement*, Beban Kerja dan Kepuas Kerja bernilai nol (0), maka variabel Kinerja Karyawan sebesar 11,941.

$\beta_1 = 0,239$ artinya setiap penambahan satu satuan variabel *Employee Engagement* dan variabel lainnya konstan, maka akan meningkatkan nilai variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,239. Sebaliknya setiap penurunan satu satuan variabel *Employee Engagement* dan variabel lainnya konstan, maka akan menurunkan nilai variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,239.

$\beta_2 = 0,618$ artinya setiap penambahan satu satuan variabel Beban Kerja dan variabel lainnya konstan, maka akan menurunkan nilai variabel Kinerja

Karyawan sebesar 0,618. Sebaliknya setiap penurunan satu satuan variabel Beban Kerja dan variabel lainnya konstan, maka akan meningkatkan nilai variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,618.

$\beta_3 = 0,852$ artinya setiap penambahan satu satuan variabel Kepuasan Kerja dan variabel lainnya konstan, maka akan meningkatkan nilai variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,852. Sebaliknya setiap penurunan satu satuan variabel Beban Kerja dan variabel lainnya konstan, maka akan menurunkan nilai variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,852.

Analisis Koefisien Korelasi

Analisis Koefisien Korelasi Parsial

Tabel 2. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial

		Correlations			
Kinerja		Employee Engagement	Beban Kerja	Kepuasan Kerja	
Kinerja	Pearson Correlation	1	,887**	,844**	,863**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30
Employee Engagement	Pearson Correlation	,887**	1	,408*	,545**
	Sig. (2-tailed)	,000		,025	,002
	N	30	30	30	30
Beban Kerja	Pearson Correlation	,844**	,408*	1	,922**
	Sig. (2-tailed)	,000	,025		,000
	N	30	30	30	30
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	,863**	,545**	,922**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000	
	N	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Hasil output SPSS, (2021).

Berdasarkan Tabel 2, maka dapat diketahui bahwa hasil perhitungan Analisis Koefisien Korelasi parsial menunjukkan bahwa:

1. Korelasi antara *Employee Engagement* dengan Kinerja Karyawan memiliki nilai 0,887 dengan nilai signifikansi 0,000 yang berarti terdapat korelasi yang sangat kuat antara *Employee Engagement* dengan Kinerja Karyawan.
2. Korelasi antara Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan memiliki nilai 0,844 dengan nilai signifikansi 0,000 yang berarti terdapat korelasi yang sangat kuat antara Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan.
3. Korelasi antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan memiliki nilai 0,863 dengan nilai signifikansi 0,000 yang berarti terdapat korelasi yang sangat kuat antara Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Sedangkan untuk analisis koefisien korelasi secara simultan akan dijelaskan dalam Tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,892 ^a	,796	,773	2,880

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Employee_Engagement, Beban_Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil output SPSS, (2021).

Berdasarkan Tabel 3, maka dapat diketahui Analisis Koefisien Korelasi antara *Employee Engagement*, Beban Kerja dan Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan memiliki nilai 0,892 yang berarti *Employee Engagement*, Beban Kerja dan Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai korelasi yang sangat kuat terhadap Kinerja Karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,892 ^a	,796	,773	2,880

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Employee_Engagement, Beban_Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS yang diolah, (2021).

Berdasarkan Tabel 4, diketahui *R-Square* adalah sebesar 0,796. Hal ini menunjukkan pengaruh *Employee Engagement*, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 79,6% sisanya 20,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil uji verifikatif yang dilakukan ditemukan bahwa seluruh variabel bebas meliputi *Employee Engagement*, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja baik secara parsial maupun simultan. Penjelasan dari tiap-tiap variabel adalah sebagai berikut :

Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Employee Engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Korelasi antara *Employee Engagement* dengan Kinerja Karyawan memiliki nilai 0,887 dengan nilai signifikansi 0,000 yang berarti terdapat korelasi yang sangat kuat antara *Employee Engagement* dengan Kinerja Karyawan. Uji regresi menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan variabel *Employee Engagement* maka akan meningkatkan nilai variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,239. Sebaliknya setiap penurunan satu satuan variabel *Employee Engagement*, maka akan menurunkan nilai variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,239. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rika (2019), Pengaruh *Employee Engagement*, Beban kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan Menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan *Employee Engagement*, Beban kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Korelasi antara Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan memiliki nilai 0,844 dengan nilai signifikansi 0,000 yang berarti terdapat korelasi yang sangat kuat antara Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan. Uji regresi menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan variabel Beban Kerja, maka akan menurunkan nilai variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,618. Sebaliknya setiap penurunan satu satuan variabel Beban Kerja, maka akan meningkatkan nilai variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,618. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Boy (2017) bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam persepsi karyawan, beban kerja merupakan penilaian individu mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental misalnya untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian yang tak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan dan kekuatan fisik untuk menggiling, melinting, mengemas dan mengangkat yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Korelasi antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan memiliki nilai 0,863 dengan nilai signifikansi 0,000 yang berarti terdapat korelasi yang sangat kuat antara Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan. Hasil Uji Regresi menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan variabel Kepuasan Kerja, maka akan meningkatkan nilai variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,852. Sebaliknya setiap penurunan satu satuan variabel Beban Kerja,

maka akan menurunkan nilai variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,852. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lutfi (2016) menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan penelitian Sentot (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

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

Employee Engagement, Beban Kerja, Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan hal ini sesuai dengan hasil uji korelasi secara simultan *Employee Engagement*, Beban Kerja dan Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan memiliki nilai 0,892 yang berarti *Employee Engagement*, Beban Kerja dan Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai korelasi yang sangat kuat terhadap Kinerja Karyawan. Sumbangan pengaruh yang diberikan sesuai dengan hasil uji determinasi sebesar 0,796 hal ini menunjukkan pengaruh *Employee Engagement*, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 79,6%. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rika (2019) Pengaruh *Employee Engagement*, Beban kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan Menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan *Employee Engagement*, Beban kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan pada CV. Anugerah Sukses Mandiri memiliki memiliki skor sebesar 1.155 dengan presentase 77% berada pada interval 1020-126 dengan kategori baik.
2. *Employee Engagement* pada CV. Anugerah Sukses Mandiri memiliki skor sebesar 1.018 dengan presentase 75% berada pada interval 916-1134 dengan kategori baik.
3. Beban Kerja pada CV. Anugerah Sukses Mandiri memiliki total skor dari kuesioner beban kerja memiliki skor sebesar 799 dengan presentase 75% berada pada interval 714-882 dengan kategori baik.
4. Kepuasan Kerja pada CV. Anugerah Sukses Mandiri total skor dari kuesioner kepuasan kerja memiliki skor sebesar 1013 dengan presentase 75% berada pada interval 918-1134 dengan kategori baik.
5. *Employee Engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai korelasi nilai 0,887 dengan nilai signifikansi 0,000 yang berarti terdapat korelasi yang sangat kuat antara *Employee Engagement* dengan

Kinerja Karyawan.

6. Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai 0,844 dengan nilai signifikansi 0,000 yang berarti terdapat korelasi yang sangat kuat antara Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan.
7. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan korelasi antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan memiliki nilai 0,863 dengan nilai signifikansi 0,000 yang berarti terdapat korelasi yang sangat kuat antara Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan.
8. *Employee Engagement*, Beban Kerja, Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan hal ini sesuai dengan hasil uji korelasi secara simultan *Employee Engagement*, Beban Kerja dan Kepuasan terhadap Kinerja memiliki nilai 0,892 yang berarti *Employee Engagement*, Beban Kerja dan Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai korelasi yang sangat kuat terhadap Kinerja Karyawan. Sumbangan pengaruh yang diberikan sesuai dengan hasil uji determinasi sebesar 79,6, %

Saran

Adapun beberapa saran yang diberikan oleh penulis yaitu:

1. Karyawan CV Anugerah Sukses Mandiri meningkatkan kinerja terutama dalam hal mencapai target kerja serta kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dan sikap kerjasama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Dalam menjaga kinerja supaya tetap optimal perusahaan harus bisa menciptakan suasana kerja yang nyaman, beban kerja yang tidak berlebihan supaya tercipta kepuasan karyawan yang lebih baik.
3. Dilihat dari permasalahan yang ada beban kerja yang berdampak negatif harus dikurangi seperti pekerjaan yang melebihi kapasitas karyawan, penambahan jam kerja yang tidak menentu supaya karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien agar bisa mencapai produksi yang sesuai dengan target perusahaan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dengan baik.
4. Dilihat dari permasalahan yang ada hendaknya perusahaan memperhatikan masalah upah yang tidak sesuai, fasilitas yang kurang memadai, dan lingkungan kerja yang kurang kondusif yang selama ini terjadi dengan harapan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2015. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka.
- Boy Aulia Sastra. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Danamon Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru. *Jurnal HJABE Vol. 1 No. 3 Juli 2018*.
- Edison, Emron. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

- Lutfi Rachman & Aryo Dewanto. 2016. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention*. *Jurnal aplikasi manajemen volume 14, No.2 Juni 2016 ISSN 1693*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM 2017*. Bandung: Refika Aditama.
- Rika M. Yusuf Rita N. Taroreh Genita G. Lumintang. 2019. Pengaruh *Employee Engagement*, Beban kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Indospice Di Manado. *Jurnal riset ekonomi, management, bisnis dan akuntansi Vol 7, No 4 (2019) ISSN 2303-1174*.
- Robbins SP, dan Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sentot Iskandari, Gredi Granada Sembada. 2012. Pengaruh Beban kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB Cabang Padalarang. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 6, No. 1, April 2012, 26-38 ISSN 2443-0633*.
- Sugiyono. 2018. *Metode penelitian pendidikan (pendekatan kuantita tif, kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.