

PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. XYZ

Fitriliani pramudhita¹, Nadifah salsabila², Anggita Fitri Anggraeni³
Fakultas Ekonomi, Universitas Islam 45 Bekasi
[email: lianifitri79@gmail.com](mailto:lianifitri79@gmail.com)

Abstrak	Article History
<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Employee Engagement dan Stres Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.XYZ. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y), sedangkan variabel bebasnya adalah Employee Engagement (X1) dan Stres Kerja (X2). Populasinya adalah seluruh karyawan dari PT. XYZ dan jumlah sampel penelitian adalah 98 karyawan pada PT.XYZ. Data dianalisis dengan teknik PLS (Partial Least Squares) melalui software SmartPLS 4.0. Analisis secara parsial dan simultan dilakukan dengan teknik PLS dan menggunakan software SmartPLS. Berdasarkan temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa: (1) Employee Engagement berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan;(2) Stres Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan;(3) Secara simultan Employee Engagement dan Stres Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Kata kunci : Employee Engagement, Stres Kerja, Kinerja Karyawan.</p>	<p>Received: Agustus 2024 Reviewed: Agustus 2024 Published: Agustus 2024</p> <p>Plagiarism Checker No 234 Prefix DOI : Prefix DOI : 10.8734/Musytari.v1i2.365</p> <p>Copyright : Author Publish by : Musytari</p>  <p>This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License</p>

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan tindakan yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi (Hermin & Yoseph, 2020). Kinerja karyawan adalah hasil atau ukuran dari kinerja keseluruhan karyawan selama periode waktu tertentu dalam melakukan tugas dibandingkan dengan berbagai kendala, seperti: standar tujuan, sasaran, serta kriteria yang dipertimbangkan secara lebih menyeluruh dan telah dicapai bersama (Daengs, 2022). Jika seorang karyawan memiliki pekerjaan yang bagus, maka dia juga akan memiliki pekerjaan yang bagus diperusahan dan sebagainya. Kinerja karyawan yang baik sangat penting bagi perusahaan karena dapat mengurangi ketidakhadiran dan meningkatkan efisiensi tugas dan pekerjaan (Adhari, 2021). Kemajuan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusianya dan khususnya karyawannya. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia perlu mengupayakan teknik dan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan, menurut (Syahyono, 2021).Memahami pentingnya peran karyawan dalam menjalankan bisnis, manajemen setiap perusahaan selalu memperhatikan kinerja karyawannya yang senantiasa diharapkan dapat menghasilkan produk dengan kualitas yang setara dengan biaya yang dikeluarkan hal ini bertentangan dengan keinginan karyawan akan kesederhanaan dalam pekerjaan karyawan dan menerima umpan balik yang memadai. Prioritas utama dalam perusahaan adalah kualitas sumber daya manusia, sehingga penting bagi

perusahaan untuk selalu memperhatikan kinerja karyawan. Banyaknya masalah yang dijumpai dalam perusahaan merupakan akibat dari rendahnya suatu kinerja karyawan. Rendahnya suatu kinerja karyawan menjadi gambaran tentang ketidakberhasilan perusahaan saat memajukan karyawan yang setara dengan standar perusahaan. hal ini menjadi sebuah ancaman serius bagi sebuah perusahaan jika tidak segera dibetulkan.

Berikut adalah hasil pra-survey penelitian kepada 35 orang karyawan pada PT. XYZ untuk melihat bagaimana gambaran kinerja karyawan dengan menyebarkan kuesioner sementara. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut di peroleh data berikut :

Tabel 1.1
Hasil kuesioner Pra-survey mengenai Kinerja Karyawan PT.XYZ

No.	Daftar Pernyataan	Ya	Tidak	% Ya	% Tidak
1	Apakah anda menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi?	31	4	89%	11%
2	Apakah anda mampu menyelesaikan setiap pekerjaan lebih baik dari standar yang ditetapkan perusahaan?	8	27	23%	77%
3	Apakah anda cepat mengerti dan mengerjakan tugas yang diberikan Perusahaan dengan baik?	23	12	66%	34%
4	Apakah anda mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan Perusahaan?	28	7	80%	20%
5	Apakah pekerjaan yang anda hasilkan sudah sesuai dengan target yang telah di berikan perusahaan?	28	7	80%	20%
6	Apakah secara kuantitas pekerjaan yang anda lakukan telah baik dan menguntungkan bagi Perusahaan?	33	2	94%	6%
7	Apakah anda selalu tepat waktu ketika masuk kerja?	14	21	40%	60%
8	Apakah anda masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh Perusahaan?	25	10	71%	29%
9	Apakah anda bertanggung jawab dan menyelesaikan tugas anda dengan tepat waktu?	35	0	100%	0%

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey (2024)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan masih terbilang rendah. Hal tersebut terlihat mengenai beberapa permasalahan yang dihadapi pada PT.XYZ mengenai kinerja karyawan yang menjadi bagian dari bentuk latihan karyawan dalam menjalankan peraturan yang ditetapkan perusahaan seperti ketepatan waktu dan standar tugas pekerjaan yang ditetapkan perusahaan merupakan bagian dari kedisiplinan karyawan yang dapat menunjukkan tingkat kinerja karyawan terdapat 77% yang menunjukkan karyawan tidak mampu menyelesaikan setiap pekerjaan lebih baik dari standar yang ditetapkan oleh perusahaan, selain itu 60% karyawan tidak dapat datang tepat waktu dari jam masuk kerja, Hal ini sejalan dengan penemuan dari data hasil pra-survey yang menunjukkan masih terdapat kurangnya perhatian kepada karyawan sehingga berdampak terhadap proses kinerja karyawan.

Selain itu salah satu sikap kerja yang memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan yaitu *employee engagement*. Penelitian yang sama dilakukan oleh Suchyowati & Hendrawan (2020); Wahyono & Yani (2021) dan Wafi & Nuvriasari (2023) menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila *employee engagement* semakin tinggi maka kinerja karyawan akan semakin baik. Namun hasil penelitian yang berbeda ditemukan oleh Fransiskus Aprilian dan Yusuf et al (2019) dimana dalam penelitiannya menemukan bahwa *employee engagement* tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawan. *Employee engagement* adalah aspek yang sangat penting dalam dunia bisnis karyawan yang terlibat akan berusaha untuk bekerja dengan rajin dan sikap positif sehingga menghasilkan pekerjaan yang lebih cepat dan produktif (Manalu et al. 2021). Organisasi atau perusahaan yang menerapkan sistem kerja atau konsep *employee engagement* dapat memiliki kekuatan dan nilai otentik, dengan bukti yang jelas dari kepercayaan dan keadilan yang didasarkan pada saling menghormati (lubis & pangestuti, 2019). Tetapi sayangnya masih banyak perusahaan yang belum menerapkan *employee engagement* sepenuhnya. Dalam hal ini kita menyadari bahwa pemenuhan tuntutan kehidupan atau kepuasan karyawan menimbulkan tuntutan yang beragam dan yang terjadi adalah ketika pemenuhan kebutuhan tidak teraktualisasikan akan menimbulkan kinerja yang menurun. Penelitian ditunjukkan dari temuan penelitian yang menjelaskan bahwa *employee engagement* terhadap kinerja karyawan terbilang sedang. berdasarkan skor indikator interpersonal competence yang tergolong rendah, yang berarti bahwa karyawan kurang antusias ketika bekerjasama dengan karyawan lain dan karyawan kurang memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja. kemungkinan dikarenakan lingkungan yang kurang menyenangkan (Hali, 2019). Hal ini menyebabkan adanya kesenjangan antara penelitian yang dilakukan, sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut.

Selain itu dapat dilihat dari hasil pra-survey penelitian kepada 35 orang karyawan pada PT.XYZ untuk melihat bagaimana gambaran *employee engagement* dengan menyebarkan kuesioner sementara. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut di peroleh data berikut :

Tabel 1.2
Hasil kuesioner Pra-survey mengenai *Employee Engagement* PT.XYZ

No	Daftar Pernyataan	Ya	Tidak	% Ya	% Tidak
1	Apakah anda merasa penuh semangat saat berada di tempat kerja?	23	12	66%	34%

2	Apakah anda merasa kuat dan bertenaga dalam melakukan pekerjaan?	27	8	77%	23%
3	Apakah pekerjaan anda membuat anda bermental Tangguh?	30	5	86%	14%
4	Apakah anda merasa pekerjaan anda saat ini penuh makna dan tujuan?	30	5	86%	14%
5	Apakah anda merasa bangga pada pekerjaan yang anda lakukan saat ini?	28	7	80%	20%
6	Apakah anda merasa pekerjaan anda saat ini sangat menantang dan penuh antusias?	14	21	40%	60%
7	Apakah waktu berlalu begitu cepat ketika anda sedang bekerja?	21	14	60%	40%
8	Apakah pekerjaan anda membuat anda lupa segala sesuatu di sekitar anda?	15	20	43%	57%
9	Apakah anda merasa senang ketika anda bekerja intens?	23	12	66%	34%

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey (2024)

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa *employee engagement* masih terbilang rendah. Hal tersebut *terlihat* mengenai beberapa permasalahan yang dihadapi pada PT.XYZ mengenai *employee engagement* yang menunjukkan 60% karyawan merasa pekerjaannya saat ini tidak menantang dan tidak dilakukan dengan penuh antusias, selain itu dilihat dari persentase terdapat 57% karyawan merasa pekerjaannya tidak membuatnya lupa dengan segala sesuatu disekitarnya. Berdasarkan pernyataan tersebut diketahui bahwa kurangnya semangat dikarenakan masih terdapat beberapa karyawan yang tidak antusias dalam mengerjakan tugas yang diberikan sehingga mengakibatkan kinerja karyawan yang tidak optimal dan merasa belum memiliki keterikatan. Pernyataan ini didukung oleh hasil Penelitian yang dilakukan oleh Gallup dalam Fajrina & Noer (2021), Indonesia adalah salah satu negara dengan *employee engagement* yang rendah, dimana hal ini dibuktikan dengan survei yang berjudul *Business Journal: Why Indonesia Must Engage Younger Workers* yang menyebutkan bahwa *employee engagement* masih terbilang rendah.

Stres kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian yang serupa juga ditemukan oleh Bjaalid et al (2020); Nelsi (2021) dan Buulolo et al (2021) melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Cahya, et al (2021) mengatakan bahwa tidak ada keterkaitan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Budiasa (2021) Stres kerja adalah suatu kondisi yang ada ketika seseorang menghadapi rintangan, atau kesulitan yang berhubungan dengan apa yang diinginkannya atau apa yang dianggapnya benar tetapi belum terwujud. Kurangnya kesadaran diri dapat menimbulkan emosi dan mengakibatkan stres dalam bekerja.

Selain itu dapat dilihat dari hasil pra-survey penelitian kepada 35 orang karyawan pada PT.XYZ untuk melihat bagaimana gambaran stres kerja dengan menyebarkan kuesioner sementara. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut di peroleh data berikut :

Tabel 1.3
Hasil kuesioner Pra-survey mengenai Stres Kerja PT.XYZ

No.	Daftar pernyataan	Ya	Tidak	% Ya	% Tidak
1	Apakah peraturan di tempat anda bekerja sesuai dengan yang anda harapkan?	19	16	54%	46%
2	Apakah tugas yang diberikan oleh perusahaan terlalu banyak sehingga anda kesulitan dalam menyelesaikannya tepat waktu?	12	23	34%	66%
3	Apakah pekerjaan yang anda lakukan saat ini sering mengalami hambatan?	11	24	31%	69%
4	Apakah pekerjaan yang anda lakukan tidak sesuai dengan keterampilan/ilmu yang anda miliki?	18	17	51%	49%
5	Apakah konflik peran di tempat anda bekerja membuat anda lebih berhati-hati dalam menjalankan pekerjaan?	32	3	91%	9%
6	Apakah ambiguitas peran atau ketidakjelasan peran di tempat anda bekerja membuat anda bosan dan tidak nyaman dalam bekerja?	29	6	83%	17%
7	Apakah konflik yang terjadi di tempat anda bekerja membuat anda tidak nyaman?	30	5	86%	14%
8	Apakah anda merasa kesulitan berkomunikasi dengan rekan kerja anda?	11	24	31%	69%
9	Apakah atasan anda melakukan tindakan pilih kasih terhadap para karyawan?	1	34	3%	97%

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey (2024)

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa stres kerja masi terbilang tinggi. Hal tersebut terlihat mengenai beberapa permasalahan yang dihadapi pada PT.XYZ mengenai stres kerja yang menunjukkan terdapat 91% yang menyatakan konflik peran ditempat kerja membuat karyawan lebih berhati-hati dalam menjalankan pekerjaannya. Sebanyak 83% menyatakan ambiguitas peran atau ketidak jelasan peran di tempat bekerja membuat karyawan bosan dan tidak nyaman dalam bekerja dan terdapat 86% menyatakan konflik yang terjadi di tempat bekerja membuat karyawan tidak nyaman. Berdasarkan pernyataan tersebut diketahui bahwa tingkat stres kerja karyawan mulai meningkat dalam menghadapi kendala di tempat kerja. Pernyataan ini didukung oleh hasil Penelitian yang dilakukan oleh Silaban & Herawaty (2023) stres kerja dapat dilihat dari dampak stres kerja terhadap karyawan seperti perasaan bingung, cemas dan gelisah. Stres pada karyawan dapat muncul karena adanya keluhan dari karyawan yang merasa terbebani.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait “Pengaruh *Employee Engagement* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.XYZ”

TINJAUAN PUSTAKA

Employee Engagement

Employee Engagement merupakan aspek yang sangat penting dalam bisnis. Karyawan yang terlibat akan berusaha untuk bekerja dengan rajin dan dengan sikap positif sehingga kerja yang dihasilkan lebih cepat dan lebih produktif (Manalu et al. 2021). Secara umum, karyawan yang terlibat dalam pekerjaannya akan lebih bersedia mempelajari keterampilan dan perspektif baru yang akan mengarah pada peningkatan inovasi dan produktivitas sebagai hasil dari pencapaian sasaran kinerja yang lebih tinggi dan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi (Ahakwa et al., 2021). Menurut Andrian Noviardy (2020) *Employee Engagement* dibagi menjadi 3 indikator yaitu: Semangat (Vigor), Dedikasi (Dedication) dan Penyerapan (Absorption).

Stres Kerja

Menurut Budiasa (2021) Stres kerja merupakan suatu kondisi yang terjadi ketika seseorang menemui rintangan, atau kesulitan yang berhubungan dengan apa yang diinginkannya atau apa yang dianggapnya benar tetapi belum terwujud. Handoko dalam Asih, Widhiastuti & Dewi (2018) menyatakan bahwa: “stres adalah suatu kondisi dimana ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir seseorang serta kondisi seseorang.” Stres yang berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan. Menurut Budiasa (2021), ada 5 indikator yang digunakan untuk menilai tingkat stres kerja, yaitu: Tuntutan Tugas, Tuntutan Peran, Tuntutan Antar Pribadi, Struktur Organisasi dan Kepemimpinan Organisasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil atau ukuran dari kinerja keseluruhan karyawan selama periode waktu tertentu dalam melakukan tugas dibandingkan dengan berbagai kendala, seperti: standar tujuan, sasaran, serta kriteria yang dipertimbangkan secara lebih menyeluruh dan telah dicapai bersama (Daengs, 2022). Secara keseluruhan, pekerjaan berfokus pada kemampuan individu dalam memberikan dukungan terhadap visi, misi, tujuan, dan nilai-nilai yang ditetapkan dalam suatu organisasi (Fajilan et al., 2021). Kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang berkompeten tentunya akan menghasilkan pekerjaan yang baik, dan hal ini akan menjadi perhatian utama bagi setiap perusahaan yang berupaya mencapai tujuan yang efektif dan efisien melalui peningkatan kinerja karyawan. kerja yang baik juga dapat diukur

dari kualitas kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas berdasarkan pemahaman dan ketaatan terhadap standar dan prosedur yang telah ditetapkan (Permatasari et al., 2020). Menurut Yulianto (2020), ada 5 indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan antara lain: Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Ketepatan waktu, Efektivitas, Kemandirian.

Hipotesis Penelitian

Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan

Employee engagement merupakan salah satu faktor sumber daya manusia yang akan mempengaruhi keberhasilan jika dikelola dengan baik. Menurut Rais & Parmin (2020) Karyawan yang memiliki semangat, tanggung jawab dan dedikasi yang tinggi terhadap perusahaan tentu akan membuat organisasi tersebut mempertahankannya, *Employee engagement* berkaitan erat dengan kinerja karyawan, seorang karyawan yang termotivasi memiliki rasa antusias dan komitmen yang kuat terhadap pekerjaannya. Meningkatkan hubungan baik dengan karyawan merupakan salah satu cara yang dilakukan organisasi dalam mempertahankan karyawannya. Karena berhubungan baik dengan karyawan memiliki dampak positif terhadap ketercapaian tujuan organisasi tersebut. Dengan begitu keterikatan dianggap sebagai faktor penting dalam memastikan tempat kerja yang sehat. Hubungan positif antara perusahaan dan karyawan harus dibina guna meningkatkan kinerja karyawan. Ketika karyawan memiliki hubungan yang positif dengan atasannya, maka karyawan akan memberikan pelayanan yang terbaik kepada perusahaan. *employee engagement* mengarah pada konsentrasi yang baik fokus pada tugas-tugas yang penting dan komitmen untuk mendapatkan hasil yang optimal. Hal ini berdampak positif terhadap kinerja karyawan dan kontribusinya terhadap kesuksesan perusahaan. *Employee engagement* juga meningkatkan kemampuan karyawan dalam berinovasi dan menghasilkan ide-ide baru. Karyawan yang terlibat memiliki kebebasan untuk berpikir, mencoba pendekatan baru, dan memberikan kontribusi pada perbaikan proses dan solusi inovatif. Penelitian ini terkait dengan beberapa penelitian sebelumnya, diantaranya yang dilakukan oleh Al-talhmeh (2018); Cintani & Noviansyah (2020); Wicaksono & Rahmawati (2020); Cahyandani (2021) dan Park et al (2021) menjelaskan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Yusuf, Taroreh, dan Lumintang (2019) yang menyatakan bahwa *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H1: *Employee Engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.XYZ

Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres merupakan suatu kondisi stres yang menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan psikis pada karyawan sehingga mempengaruhi emosi, proses berpikir dan keadaan. Dapat juga dikatakan bahwa stres kerja merupakan suatu perasaan yang dialami karyawan pada saat melaksanakan pekerjaannya (Cholishoh, 2021). Vanchapo dalam Fardah & Ayuningtias (2020) berpendapat bahwa stres kerja merupakan suatu keadaan emosional yang muncul akibat perbedaan beban kerja dan keterampilan penanganan stres setiap individu. Akibatnya sering kali karyawan mendapat penugasan kerja yang tidak sesuai dengan harapannya, yakni memaksimalkan sumber daya manusia. Hal ini menyebabkan stres dalam bekerja semakin meningkat, namun stres yang dialami karyawan dalam bekerja tidak selalu mengakibatkan stres yang negatif. Sebaliknya, hal ini dapat menimbulkan stres yang positif seperti karyawan menjadi lebih fokus dalam pekerjaannya dan lebih bersedia menerima pekerjaan yang mampu karyawan lakukan. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan ketika reaksi yang dilakukan karyawan menghadapi berbagai masalah seperti tuntutan pekerjaan, tekanan dari

atasan, dan ancaman-ancaman dari pihak ketiga. Meskipun dapat mengubah perilaku dan kondisi mental karyawan, stres juga dapat menyebabkan perubahan pada kesejahteraan fisik, mental, dan psikologis seseorang. Apabila stres kerja terlalu besar maka kinerja karyawan akan menurun sehingga dapat mengganggu proses kerja. Penelitian sebelumnya oleh Usailan Oemar (2017); Purba dan Ratnasari (2020); Milafatul et al (2020); Sari dkk. (2021) dan Silaban & Herawaty (2023) mengatakan bahwa stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kondisi ini memberikan gambaran bahwa semakin tinggi tingkat manajemen stres karyawan maka semakin tinggi pula pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selain itu pengaruh stres kerja pada kinerja karyawan dilakukan oleh penelitian sebelumnya dari Iskanto (2021) dan Diputra (2019), menunjukkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa ada hubungan berkebalikan antara stres kerja dan kinerja karyawan dimana setiap peningkatan dari stres kerja akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan, begitupun sebaliknya.

H2: Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.XYZ

METODE PENELITIAN

Jenis data yang digunakan yaitu data kuantitatif yang berbentuk angka dimana hal ini yang dimaksud adalah hasil kuesioner untuk jawaban masing-masing variabel *employee engagement*, stres kerja dan kinerja karyawan pada PT.XYZ. Sumber data yang digunakan yaitu sumber data primer dalam penelitian ini kuesioner dibagikan langsung pada karyawan PT.XYZ. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dimana karyawan yang bekerja di PT. XYZ diminta untuk menjawab daftar pertanyaan dengan memilih jawaban yang telah disediakan dengan Skala Likert (Ghozali, 2005) angka 1 untuk sangat tidak setuju (STS), angka 2 untuk tidak setuju (TS), angka 3 untuk Cukup setuju (CS), angka 4 untuk setuju (S) dan angka 5 untuk sangat setuju (SS).

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2015:258) penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih, adapun variabel yang dihubungkan dalam penelitian ini adalah variabel bebas yaitu *employee engagement* (X1), stres kerja (X2) dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y1). Penelitian ini dilakukan pada PT.XYZ. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dari PT.XYZ. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan sebagai responden terdiri dari seluruh populasi dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yang disebut dengan sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila seluruh anggota populasi dijadikan sampel. penelitian kali ini sampel yang digunakan adalah para karyawan yang bekerja pada PT.XYZ dan jumlah sampel dari penelitian ini 98 responden dengan cara membagikan kuesioner melalui google form. Metode dalam analisis data yang digunakan yaitu Teknik Partial Least Square (PLS) dengan langkah-langkah :

Model luar atau Model Pengukuran (*Outer Model* atau *Measurement Model*)

Ada tiga kriteria yang perlu dipertimbangkan ketika menggunakan SmartPLS untuk menganalisis data guna menentukan model luar: validitas konvergen, validitas diskriminan, reliabilitas komposit dan AVE.

Validitas konvergen (*Convergent Validity*)

Validitas konvergen model pengukuran dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan korelasi antara skor item dan skor komponen yang diestimasi menggunakan software PLS. Pengukuran reflektif individu dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur.

Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Validitas diskriminan digunakan untuk memastikan bahwa setiap konsep selanjutnya pada suatu variabel berbeda dengan konsep sebelumnya. Model mempunyai validitas diskriminasi yang baik karena setiap indikator loading suatu variabel tertentu mempunyai nilai loading yang lebih tinggi dibandingkan dengan nilai loading lainnya.

Mengevaluasi Reliabilitas dan *Average Variance Extracted* (AVE)

Kriteria validitas dan reliabilitas juga dapat ditentukan oleh reliabilitas masing-masing konstruksi dan *Average Variance Extracted* (AVE) setiap konstruksi. Jika nilainya diatas 0,70 dan AVE di atas dari 0,50 maka konstruksi tersebut dikatakan mempunyai reliabilitas yang tinggi.

Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Inner model disebut juga dengan model struktural, digunakan untuk mengetahui hubungan antara konstruksi, tingkat signifikansi, dan R-square suatu model penelitian. Model struktural dievaluasi menggunakan R-square untuk konstruksi variabel terikat dan signifikansi parameter struktural.

Pengujian hipotesis

Uji T (Parsial)

Parameter signifikansi memberikan informasi yang berguna tentang hubungan antar variabel penelitian. Dasar yang digunakan untuk mengevaluasi hipotesis adalah nilai yang terdapat pada hasil keluaran untuk bobot dalam.

Uji F (secara simultan)

Dengan menggunakan aplikasi Smart PLS versi 4.0, Uji F diminta untuk menentukan apakah masing-masing variabel (X) dalam model yang terdiri dari *Employee Engagement* (X1) dan Stres Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang sama (simultan) dalam menjelaskan informasi di dalam model variabel.

HASIL DAN PEMBAHASANNYA

Berdasarkan jenis kelamin

Tabel 1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Jiwa)	Presentase (%)
1	Laki-Laki	48	49%
2	Perempuan	50	51%
	Jumlah	98	100

Sumber : Data Primer diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 1 mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin di atas, terlihat bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 48 orang yaitu sekitar 49% dari total jumlah responden, sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 50 orang. Sekitar 51% dari total jumlah responden. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yang diteliti adalah responden berjenis kelamin perempuan.

Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 2. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (jiwa)	Presentase (%)
1	SMA/SMK	58	59,2%
2	Diploma	7	7,1%
3	Sarjana	28	28,6%
4	Magister	3	3,1%
5	Lainnya	2	2%
	Jumlah	98	100%

Sumber : Data Primer diolah (2024)

Dilihat dari tabel 2, terdapat 58 jiwa dengan tingkat pendidikan SMA/SMK atau sekitar 59,2%. 7 jiwa dengan tingkat pendidikan diploma atau sekitar 7,1%, kemudian berdasarkan pendidikan Sarjana 28 jiwa atau sekitar 28,6%. Berdasarkan pendidikan Magister sebanyak 3 jiwa atau 3,1%. Kemudian yang berpendidikan lainnya sebanyak 2 orang atau sekitar 2%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berpendidikan sampai jenjang SMA/SMK.

Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Presentase %
1	< 5 thn	72,4%
2	5 s.d 10 thn	25,5%
3	≥ 10 Tahun	2%

Sumber : Data Primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel 3 karakteristik responden berdasarkan pengalaman kerja, responden dengan pengalaman kerja kurang dari 5 tahun berjumlah sekitar 72,4% dari total jumlah responden, responden dengan pengalaman kerja 5 s.d.10 tahun berjumlah sekitar 25,5% dari total jumlah responden, dan responden dengan pengalaman lebih dari 10 tahun berjumlah sekitar 2%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden bekerja kurang dari lima tahun.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

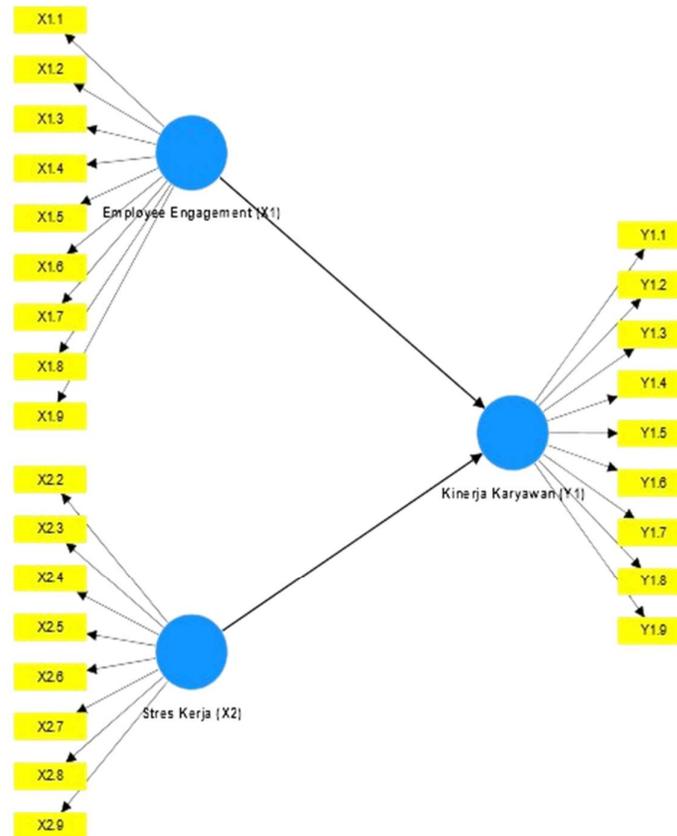
Tabel 4. karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase (%)
1	44-59	8	8,2%
2	28-43	15	15,3%
3	12-27	75	76,5%
	Jumlah	98	100%

Sumber : Data Primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4 di atas mengenai karakteristik responden berdasarkan usia, dapat dilihat 8 orang atau sekitar 8,2% dari total responden yang berusia 44-59 tahun. Selain itu, terdapat 15 orang atau sekitar 15,3% dari total responden yang berusia 28-43 tahun. Selanjutnya terdapat 75 orang atau sekitar 76,5% dari total responden yang berusia 12-27 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia antara 12 hingga 27 tahun.

Analisis Data



Gambar 1. Model yang telah dirancang

Analisis data dengan metode Partial Least Squares (PLS) memerlukan dua langkah untuk menentukan Fit Model dari suatu model penelitian (Ghozali, 2006). Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

Model luar atau Model Pengukuran (*Outer Model* atau *Measurement Model*)

Ada tiga kriteria yang perlu diperhatikan saat menggunakan SmartPLS untuk menganalisis data guna menentukan model luar: validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas komposit dan AVE.

Validitas konvergen (*Convergent Validity*)

Menurut Ghozali (2020) *Convergent Validity* dari *Measurement Model* dengan indikator reflektif dapat dilihat dari korelasi skor item/indikator dengan skor konstruksinya. Pengukuran reflektif individu dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruksi yang diukur.

Tabel 5. *Outer Loading (Measurement Model)*

	<i>Employee Engagement (X1)</i>	Stres kerja (X2)	Kinerja karyawan (Y1)
X1.1	0.750		
X1.2	0.707		
X1.3	0.760		
X1.4	0.713		
X1.5	0.719		
X1.6	0.791		
X1.7	0.714		
X1.8	0.718		
X1.9	0.723		
X2.2		0.723	
X2.3		0.731	
X2.4		0.779	
X2.5		0.775	
X2.6		0.776	
X2.7		0.705	
X2.8		0.745	
X2.9		0.706	
Y1.1			0.888
Y1.2			0.871
Y1.3			0.856
Y1.4			0.858
Y1.5			0.748
Y1.6			0.781
Y1.7			0.843
Y1.8			0.802
Y1.9			0.807

Sumber : Data Primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel 5 menyajikan nilai outer loading (*loading factor*) *employee engagement*, stres kerja dan kinerja karyawan memenuhi standar diatas 0.70. Namun terdapat satu item/indikator pada variabel X2.1 sebesar 0.583 harus dikeluarkan karena memiliki nilai *loading factor* dibawah 0,70. sehingga data yang diperoleh dapat dinyatakan valid memenuhi kriteria validitas konvergen yang baik.

Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Untuk mengetahui hasil evaluasi model (outer model) dapat diterapkan metode validitas diskriminan. Validitas diskriminan model indikator refleksif ditentukan oleh koefisien cross-loading dengan variabel. Jika korelasi antara variabel dengan item pengukuran lebih besar

dibandingkan dengan variabel lainnya, hal ini menunjukkan bahwa variabel laten mempunyai korelasi yang lebih tinggi terhadap ukuran blok.

Tabel 6. Nilai *Discriminant Validity (Cross Loading)*

	<i>Employee Engagement (X1)</i>	Stres kerja (X2)	Kinerja karyawan (Y1)
X1.1	0.750	0.257	0.486
X1.2	0.707	0.163	0.159
X1.3	0.760	0.287	0.391
X1.4	0.713	0.222	0.301
X1.5	0.719	0.317	0.288
X1.6	0.791	0.262	0.459
X1.7	0.714	0.235	0.275
X1.8	0.718	0.162	0.278
X1.9	0.723	0.206	0.359
X2.2	0.273	0.723	0.266
X2.3	0.328	0.731	0.363
X2.4	0.240	0.779	0.362
X2.5	0.246	0.775	0.500
X2.6	0.368	0.776	0.470
X2.7	0.160	0.705	0.340
X2.8	0.083	0.745	0.270
X2.9	0.152	0.706	0.235
Y1.1	0.474	0.422	0.888
Y1.2	0.438	0.388	0.871
Y1.3	0.386	0.379	0.856
Y1.4	0.402	0.421	0.858
Y1.5	0.303	0.317	0.748
Y1.6	0.270	0.426	0.781
Y1.7	0.398	0.445	0.843
Y1.8	0.433	0.404	0.802
Y1.9	0.479	0.494	0.807

Sumber : Data Primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel 6 dapat menunjukkan bahwa nilai korelasi konstruk *employee engagement* dengan indikatornya sebesar 0.750 lebih tinggi diandingkan dengan nilai indikator konstruk lainnya (stres kerja dan kinerja karyawan) sebesar 0.257 dan 0.486. Hal ini juga berlaku sebaliknya nilai korelasi konstruk stres kerja dengan indikatornya sebesar 0.723 lebih tinggi diandingkan dengan nilai indikator konstruk lainnya (*employee engagement* dan kinerja karyawan) sebesar 0.273 dan 0.266. Disimpulkan masing-masing variabel laten mampu

menentukan ukuran setiap blok dengan lebih akurat dibandingkan ukuran blok lainnya, hal ini berarti evaluasi validitas diskriminan model luar sudah valid.

Mengevaluasi *Reliability dan Average Variance Extracted (AVE)*

Kriteria validitas dan reliabilitas juga dapat ditentukan oleh reliabilitas masing-masing konstruksi dan *Average Variance Extracted (AVE)* setiap konstruksi. Jika reliabilitas komposit bernilai diatas 0,70 dan AVE berada diatas 0,50, maka konstruksi tersebut dianggap memiliki reliabilitas yang tinggi (Ghozali & Latan, 2015). Tabel 7 akan menampilkan nilai *Composite Reliability* dan AVE untuk seluruh variabel.

Tabel 7. *Composite Reliability dan Average Variance Extracted*

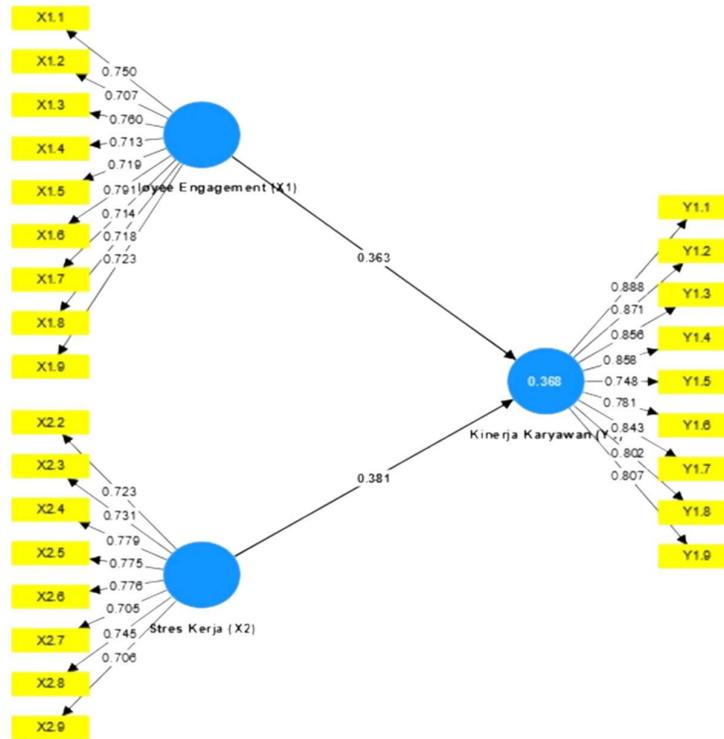
	Reliabilitas Komposit	Rata-rata varians diekstraksi (AVE)
Employee Engagement	0.913	0.538
Stres kerja	0.908	0.552
Kinerja karyawan	0.952	0.688

Sumber : Data Primer diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 7 dapat disimpulkan bahwa seluruh struktur memenuhi kriteria reabilitas. Hal ini menghasilkan reliabilitas komposit diatas 0,70 dan AVE diatas 0,50, sesuai dengan kriteria yang direkomendasikan (Ghozali & Latan, 2015).

Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Inner model disebut juga model struktural digunakan untuk mengetahui hubungan antara konstruksi, tingkat signifikansi, dan R-square model penelitian. Model struktural dievaluasi menggunakan R-square untuk konstruksi variabel dependen uji t serta signifikansi parameter struktural.



Gambar 2. Model struktural yang telah diuji

Saat mengevaluasi model menggunakan PLS, langkah pertama yang dilakukan adalah menggunakan R-squared untuk setiap variabel dependen. Tabel 8. menampilkan hasil estimasi R Square yang dilakukan menggunakan SmartPLS.

Tabel 8. Nilai R-Square

Var	R-square
Kinerja Karyawan	0.368

Sumber : Data Primer diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 8 nilai R-Square Variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,368. Hasil ini menunjukkan bahwa 36,8% variabel Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel *Employee Engagement* dan Stres Kerja.

Pengujian Hipotesis

Uji t (secara parsial) Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi berharga tentang hubungan antar variabel penelitian. Dasar yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah nilai-nilai yang terdapat pada hasil keluaran untuk bobot dalam. Tabel 9 memberikan perkiraan keluaran untuk pengujian model struktural.

Tabel 9. Hasil Bobot Dalam (*Result For Inner Weights*)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
<i>Employee Engagement</i> (X1)-Kinerja Karyawan (Y1)	0.363	0.380	0.082	4.456	0.000
Stres kerja(X2)-Kinerja Karyawan (Y1)	0.381	0.383	0.075	5.089	0.000

Sumber : Data Primer diolah (2024)

Pengujian statistik di PLS melibatkan pelaksanaan simulasi untuk menguji setiap hubungan yang dihipotesiskan. Dalam hal sampel ini, dianalisis menggunakan metode bootstrapping. Tujuan dari pengujian bootstrapping juga untuk meminimalisir permasalahan ketidaknormalan data dalam penelitian. Hasil analisis *bootstrapping* PLS dengan nilai standarisasi $> 1,96$ (Savitri et al., 2021: 35) adalah sebagai berikut:

Pengujian H1: Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa hubungan *Employee Engagement* dengan Kinerja Karyawan menghasilkan nilai t-statistik sebesar $4,456 > 1,96$ atau p-value sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Employee Engagement* mempunyai hubungan positif dengan kinerja karyawan, hal ini mendukung hipotesis pertama bahwa *Employee Engagement* meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu hipotesis pertama diterima yang menyatakan bahwa *Employee Engagement* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengujian H2: Pengaruh Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa hubungan variabel Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan memperoleh nilai t-statistik sebesar $5,089 > 1,96$ atau p-value sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu hipotesis kedua diterima yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji F (secara simultan)

Untuk menganalisis data F menggunakan aplikasi Smart PLS Versi 4.0, analisis uji F pada intinya menunjukkan seluruh variabel independen (X) mengenai *Employee Engagement* (X1) dan Stres Kerja (X2) dengan dari model, yang mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) dalam menjelaskan isi informasi terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 10 berikut ini :

Tabel 10. Uji F
ANOVA

	Sum square	df	Mean square	F	P.value
Total	46.408	97	0.000	0.000	0.000
Error	35.724	95	0.376	0.000	0.000
Regression	10.685	2	5.342	14.207	0.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan Y

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja X2, *Employee Engagement X1*

Sumber : Data Primer diolah (2024)

Rumus perhitungan f-tabel

$$df = n - k \quad 99 - 2 = 97$$

df adalah derajat kebebasan,

n adalah jumlah pengamatan atau data,

k adalah jumlah parameter model yang diestimasi.

F-tabel = 3.09

Dengan tingkat kepercayaan sebesar 95%, nilai F hitung (14,207) lebih besar dari nilai F tabel (3,09), hal ini menunjukkan bahwa variabel independen X yang terdiri dari *Employee Engagement* (X1) dan stres kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan.

Employee Engagement Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis di atas, Stres Kerja memiliki t-statistik sebesar 4,456 > 1,96 untuk *employee engagement*, atau nilai p-value sebesar 0,000 < 0,05. Hasil H1 menyatakan bahwa *Employee Engagement* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.XYZ. Adanya *Employee Engagement* dapat meningkatkan kualitas kerja dan mengurangi kecenderungan karyawan berpindah pekerjaan. Hal ini disebabkan karyawan yang memiliki tingkat engagement yang tinggi terhadap perusahaan dan pekerjaannya sehingga mampu memberikan kualitas dan kuantitas pekerjaan terbaiknya untuk membantu perusahaan mencapai tujuan yang maksimal. Ini menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki tingkat antusiasme yang tinggi terhadap pekerjaan akan merasakan kepuasan dan waktu terasa berlalu dengan cepat saat bekerja. Karyawan merasa memiliki tanggung jawab yang mengikat, sehingga mereka terus berusaha meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka untuk meningkatkan kinerjanya terhadap perusahaan. Para karyawan merasa bangga dengan pekerjaannya yang menjadi inspirasi sekaligus tantangan bagi mereka untuk terus meningkatkan pengalaman mereka di perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bekerja tidak hanya berdasarkan tugas profesional mereka, namun juga menginvestasikan diri mereka secara emosional dalam pekerjaan mereka, menunjukkan komitmen pribadi terhadap pekerjaan mereka. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Cahyandani (2021); Tafsir dkk. (2022); Nurdini dkk. (2022); Andriprianto dkk. (2022); Rosalini dkk. (2022); dan

Arifin dkk. (2021) yang menemukan bahwa *employee ngagement* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis di atas, Stres Kerja memiliki t-statistik sebesar $5,089 > 1,96$ atau p-value sebesar $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, hasil H2 bahwa stres di tempat kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.XYZ. Stres kerja yang dialami karyawan bersumber dari tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan interpersonal. Tuntutan tugas berhubungan langsung dengan pekerjaan, memiliki terlalu banyak tugas dapat menyebabkan stres kerja. Oleh karena itu, untuk menyelesaikan tugasnya karyawan harus mampu mengelola stres kerjanya seefisien mungkin. Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai bagian dari peran yang akan dijalankan dalam suatu organisasi. Tuntutan peran tercipta apabila karyawan tersebut tidak memuaskan dan tidak sabar apa yang harus dilakukan. Tuntutan antar pribadi berkaitan dengan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain dalam organisasi. Hal ini terjadi ketika kurangnya dukungan sosial dan hubungan interpersonal yang buruk sehingga mengakibatkan stres kerja. Selain itu, sikap setiap individu terhadap pekerjaan mungkin saja menimbulkan stres. Temuan penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Hidayanti dkk. (2019); Mahaputra & Ardana (2020); Azizah dkk.,(2021); Bajaba dkk., (2022) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

1. *Employee Engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT.XYZ, 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 ketika karyawan yang terlibat memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi. maka akan merasa termotivasi untuk bekerja dengan efisiensi dan efektivitas yang tinggi untuk mencapai hasil yang optimal untuk perusahaan. 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. Stres Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT.XYZ, Dengan demikian stres kerja yang dikelola dengan baik dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Tingkat stres yang terkendali dapat meningkatkan fokus dan motivasi karyawan untuk bekerja dengan efisiensi, mencapai hasil optimal, serta mendorong keterlibatan yang positif dalam perusahaan. Sebaliknya, stres yang tidak terkendali dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan ketidakmampuan karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan organisasi.

Daftar Pustaka

- Anang,), Wahyono, T., Yani, A., Tinggi, S., & Totalwin, I. E. (n.d.). *Analisis Pengaruh Employee Engagement, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret*. Bingkai Ekonomi, J., Dwi Cahya Novia Tri Ratnasari Yudi Prasetya Putra Manajemen, A., Ekonomi, F., & Sarjanawiyata Tamansiswa, U. (n.d.). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus UMKM Buah Baru Online (BBo) di Gamping Yogyakarta). In *JBE Jurnal Bingkai Ekonomi JBE* (Vol. 6, Issue 2). <http://itbsemarang.ac.id/jbe/index.php/jbe33>
- Handayani, S., & Daulay, R. (n.d.). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *SiNTESa CERED Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora, 2021*, 1.
- Ilham, M., Wafi, H., & Nuvriasari, A. (n.d.). The Effect Of Employee Engagement, Leadership and Organizationa Commitment On employee Performance. *Jurnal Ekonomika, 14*.
- Jurnal, L., Pratiwi, J. A., & Fatoni, F. (n.d.). *Volume 11 Nomor 1 Halaman 432-444 Jurnal Ilmu Manajemen Pengaruh employee engagement dan work-life balance terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja*.
- Kosim, A., Wicaksono, B., Alimi, S., & Gunawan, A. (2023). Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Remik, 7*(1), 281–290. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.12079>
- Kumaladewi, A. P., Rahardja, E., & Manajemen, J. (2016). Analisis Pengaruh Locus Of Control, Employee Engagement dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Taspen Kantor Cabang Utama Semarang. *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT, 5*(4), 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Pratiwi, D., Fauzi, A., Febrianti, B., Noviyanti, D., Permatasari, E., & Rahmah, N. (n.d.). *Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja)*. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i3>
- Pratiwi, S. D., Karnadi, K., & Pramesthi, R. A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Negara Indonesia di Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME), 1*(9), 1869. <https://doi.org/10.36841/jme.v1i9.2239>
- Silaban, D., & Herawaty, Y. (2023). *Pengaruh Konflik kerja, Stres kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Indomarco Prismatama. 2*(5). <https://doi.org/10.56127/jukim.v2i05>
- Soni Kurniawan, I., & Al Rizki, F. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan. *Jurnal Sosial Sains, 2*(1), 104–110. <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v2i1.316>
- Sucahyowati, H., Hendrawan, A., & Nusantara, A. M. (2020). Pengaruh Employee Engaement Terhadap Kinerja karyawan Pada PT MK Semarang. In *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim* (Vol. 2, Issue 2).
- Syahyono (2021). *Effect of Work Motivation on Sea Transportation Employee Performance Effect of Work Motivation on Sea Transportation e-ISSN : 2809-8862 Employee Performance. 12*(3).
- Triwahyono, A., & Yani, A. (2021). Analisis pengaruh Employee Engagement, Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan (JIMAT), 12*(2), 224. <https://doi.org/10.36694/jimat.v12i2.349>

- Wibowo, S., Romadhon, N., Mubarok, S., Panjawi, A. L., Farichah⁴, A., Ramdhani, F., Ubaidillah, H., & Marginingsih, R. (n.d.). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan di Provinsi Jawa Barat*.
- Wicaksono, R. M., Ali, H., & Syarief, F. (n.d.). *Review msdm: Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja dan kepuasan kerja*.
<https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2>
- Zafania Mahfudz, I., Winahyu, P., & Rahayu, J. (2023). *Pengaruh Komunikasi, Employee Engagement, dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan pada Swalayan Virgin Purwoharjo Banyuwangi* (Vol. 1, Issue 2).
<https://economics.pubmedia.id/index.php/jampk>