



## **Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi**

<sup>1</sup> Brahma Wahyu Kurniawan, <sup>2</sup> Mawar Ratih Kusumawardani  
Universitas Islam Kediri, Fakultas Ekonomi, Prodi Manajemen  
<sup>1</sup> [brahmawahyu@uniska-kediri.ac.id](mailto:brahmawahyu@uniska-kediri.ac.id), <sup>2</sup> [mawarratih@uniska-kediri.ac.id](mailto:mawarratih@uniska-kediri.ac.id)

Received: 23 August 2023; Revised: 12 October 2023; Accepted: 17 December 2023

DOI: <http://dx.doi.org/10.37905/aksara.10.1.167-178.2024>

### **Abstract**

*This research purpose is to examine the influence of employee engagement, workload on employee performance with job satisfaction as a moderating variable. The population used in this research were all employees at the KKDR City Regional Secretariat Office. Sampling used a non probability sampling technique with a purposive sampling method, totaling 112 respondents all civil servants at the KKDR City Regional Secretariat Office. The variables used in this research are employee engagement, workload, job satisfaction and employee performance measured with 1-5 likert scale. This research uses path analysis using SPSS. The results of this research show: 1) Employee engagement influences job satisfaction so that the first hypothesis (H1) is accepted, 2) Employee engagement influences employee performance so the second hypothesis (H2) is accepted, 3) Workload influences job satisfaction so the third hypothesis (H3) is accepted, 4) Workload influences employee performance so the fourth hypothesis (H4) is accepted, 5) Job satisfaction influences employee performance so that the sixth hypothesis (H6) is accepted, 6) Employee engagement influences employee performance with job satisfaction as a moderating variable so that the sixth hypothesis (H6) is accepted, 7) Workload influences employee performance with job satisfaction as a moderating variable so the seventh hypothesis (H7) is accepted.*

**Keyword:** *employee engagement, workload, job satisfaction, work performance*

### **Pendahuluan**

Pendapatan Asli Daerah menjadi sumber pendanaan yang sangat penting bagi pemerintahan suatu daerah, karena Pendapatan Asli Daerah merupakan penyokong utama bagi pemerintah daerah dalam menjalankan roda pemerintahan. Pendapatan Asli Daerah bersumber dari masyarakat, sehingga indeks kepuasan dan kepercayaan masyarakat haruslah tetap terjaga dengan kinerja yang cepat, tepat dan ramah bagi masyarakat. Kinerja yang baik akan membuat masyarakat dengan sukarela berkontribusi penuh untuk meningkatkan pendapatan daerah. Menurut (Mariati, Mauludin Hanif, 2018) kinerja adalah keberhasilan suatu pekerjaan baik ditinjau dari kuantitas dan kualitas yang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dilakukan oleh pegawai sesuai dengan tanggungjawabnya. Kinerja yang baik di dalam organisasi bisa terwujud ketika organisasi memiliki pegawai yang berkualitas. selain itu ada beberapa faktor yang juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya employee engagement, beban kerja serta kepuasan kerja. *Employee Engagement* atau keterikatan merupakan kemauan pegawai untuk memberikan kontribusi mereka terhadap keberhasilan organisasi baik dengan



pikiran dan juga tenaga, sehingga dengan adanya hal tersebut kebutuhan dan tujuan dari organisasi dapat tercapai (Suyatno, 2008). Keterikatan pegawai terhadap organisasi akan membuat pegawai merasa nyaman tidak hanya dengan pekerjaan mereka tetapi juga dengan situasi di lingkungan kerja, sehingga akan tercipta kepuasan kerja. Hal ini seperti yang dijelaskan oleh (Rahmadani & Kurniawati, 2022) bahwa *employee engagement* yang dimiliki oleh pegawai mampu mempengaruhi kepuasan kinerja pegawai. Selain meningkatkan kepuasan kerja, *employee engagement* juga dapat meningkatkan kinerja pegawai, dimana *employee engagement* adalah sikap loyalitas pegawai terhadap organisasi yang diharapkan mampu meningkatkan produktivitas pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab mereka dalam pekerjaan. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aiyub, Yusuf, Bintan, Adnan, & Azhar, 2021). Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rasul Baharsyah & Nugrohoseno, 2021) dimana *employee engagement* tidak mempengaruhi kinerja pegawai dikarenakan adanya faktor internal yakni kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan sehingga membuat pegawai merasa tidak nyaman dan jenuh dalam bekerja. Perbedaan dalam hasil penelitian inilah yang harus dikaji ulang mengenai pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja dengan meninjau kembali indikator-indikator *employee engagement*.

Seperti halnya *employee engagement* faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja di dalam organisasi adalah beban kerja. Menurut (Sumiyati, Widjajanta, Masharyono, & Izzati, 2021) yang mengutip Permendagri No. 12/2008 beban kerja merupakan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai yang memiliki jabatan atau pegawai dalam suatu unit kerja dimana itu merupakan hasil dari volume kerja dan norma waktu. Beban kerja yang terlalu banyak akan membuat pegawai tidak memiliki waktu dalam menyelesaikannya, (Sumiyati et al., 2021) sehingga membuat banyak pegawai yang menyelesaikan pekerjaan diluar jam kerja mereka. kondisi seperti ini akan membuat pegawai merasa capek dan juga jenuh. Namun kondisi beban kerja juga bisa membuat pegawai lebih berusaha dalam mengoptimalkan kinerja mereka menurut (Munandar, Musnadi, & Sulaiman, 2019) semakin tinggi beban kerja maka kepuasan kerja mereka semakin meningkat, sehingga perlu dikaji ulang mengenai pengaruh beban kerja pegawai dalam organisasi.

Beberapa faktor yang telah diuraikan di atas yang mampu mempengaruhi kinerja, ternyata faktor tersebut juga menjadi perhatian di kantor sekretariat daerah Kota KKDR. Berdasarkan hasil wawancara terhadap 15 orang staf di Kantor Sekretariat Daerah Kota KKDR yang berada di Provinsi Jawa Timur, 9 diantaranya mengindikasikan bahwa Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di kantor Sekretariat Daerah minim sekali yang memiliki keterikatan baik terhadap organisasinya. Mereka cenderung hanya bekerja dan melakukan kewajiban, tanpa pernah mepedulikan keterikatannya dengan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa Kantor Sekretariat Daerah Kota KKDR belum memiliki *employee engagement* yang baik.

Kemudian untuk beban kerja pegawai, berdasarkan Peraturan Walikota KKDR No 28 Tahun 2019 tentang SOTK Sekretariat Daerah Kota KKDR sebagaimana terlampir menyatakan bahwa uraian tugas pokok dan fungsi sudah termuat dalam perwali tersebut, namun dalam implementasinya menunjukkan bahwa uraian tugas dengan banyaknya Pegawai Negeri Sipil yang ada tidak sebanding hal itu dapat dilihat pada tabel dibawah ini :



**Tabel 1**  
**Beban Kerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah**

Organisasi Perangkat Daerah (OPD)	Jumlah Total Tugas Pokok dan Fungsi di OPD	Jumlah Pegawai
<b>Sekretaris Daerah</b>	241 Tugas pokok dan Fungsi	155 orang Pegawai Negeri Sipil
<b>Asisten Pemerintahan dan Kesra</b>		
<b>Asisten Perekonomian dan Pembangunan</b>		
<b>Asisten Administrasi Umum</b>		
<b>Bagian Pemerintahan</b>		
<b>Bagian Kesejahteraan Rakyat</b>		
<b>Bagian Hukum</b>		
<b>Bagian Ekonomi</b>		
<b>Bagian Administrasi Pembangunan</b>		
<b>Bagian Pengadaan Barang dan Jasa</b>		
<b>Bagian Umum</b>		
<b>Bagian Organisasi</b>		
<b>Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan</b>		
Sumber : Peraturan Walikota XYZM No 28 Tahun 2019		

Dari hasil wawancara dengan 10 staf di Kantor Sekretariat daerah Kota KKDR, 6 diantaranya mengaku terlalu banyak beban pekerjaan yang harus dikerjakan karena kurangnya Pegawai Negeri Sipil yang ada sehingga banyak dibantu oleh Tenaga Pendukung Teknis Kegiatan. Hal ini mengindikasikan jika pembagian beban kerja dan distribusi pekerjaan di Kantor Sekretariat Daerah Kota KKDR belum merata. Selain itu dari wawancara kepada 15 orang staf, 8 diantaranya mengaku kurang puas dengan pekerjaannya, itu dapat disebabkan dari gaji dan insentif lainnya yang diterimakan, lingkungan kerja yang kurang disukai dan partner kerja yang kurang mendukung. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota KKDR cenderung kurang puas, sehingga kinerja yang dihasilkan dapat menurun.

Menurut (Aiyub et al., 2021) *employee engagement* merupakan kesediaan pegawai dalam memihak pekerjaan mereka dan berperan secara aktif karena menganggap bahwa pekerjaan merupakan bagian dari diri mereka. Pegawai yang mempunyai *employee engagement* yang tinggi tidak akan mengeluh dengan beban kerja yang mereka miliki, justru mereka merasa sangat antusias dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kondisi seperti ini yang membuat pegawai merasa nyaman dengan pekerjaan itu sendiri, merasa nyaman dengan lingkungan dan dengan apa yang mereka kerjakan, sehingga mereka akan mencapai kepuasan kerja. Sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh (Rachman & Dewanto, 2016) bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Peningkatan kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh *employee engagement* yang dimiliki pegawai secara tidak langsung juga akan mempengaruhi kinerja mereka. keterikatan pegawai dengan pekerjaan dan organisasi, serta antusias mereka terhadap pekerjaan membuat mereka bekerja secara optimal. Menurut (Aiyub et al., 2021) *employee engagement* mampu mempengaruhi pegawai dalam meningkatkan kinerja mereka. adapun indikator *employee engagement* menurut (Aiyub et al., 2021) meliputi



lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan dengan rekan kerja, jenjang karir, kompensasi, dan kebijakan organisasi.

**H1: Ada pengaruh *employee engagement* terhadap kepuasan kerja**

**H2: Ada pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan**

**H6: Ada pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja**

Menurut (Lucky, 2018) beban kerja mempunyai pengertian bahwa pegawai menyelesaikan banyak tugas dengan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikannya. Beban kerja juga bisa diartikan sebagai jumlah pekerjaan yang ditanggung oleh suatu jabatan/satuan organisasi dan merupakan hasil kali antara banyaknya pekerjaan dengan waktu. Beban kerja seharusnya diselaraskan dengan kondisi pegawai, kapastias kerja dan lingkungan kerja, hal itu guna memperoleh hasil yang optimal. Jika hal tersebut diimplementasikan maka kinerja pegawai akan meningkat namun sebaliknya, kinerja pegawai akan menurun ketika beban kerja yang diberikan terlalu tinggi. Beban kerja yang diberikan kepada pegawai diharapkan mampu membuat pegawai menyukai pekerjaan mereka, lebih mengenal lingkungan kerja mereka dan juga dapat bekerjasama dengan rekan kerja mereka, sehingga beban kerja tersebut mampu menciptakan kepuasan kerja pada pegawai. Seperti yang dikemukakan oleh (Munandar et al., 2019) bahwa beban kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Selain itu beban kerja pegawai akan membuat pegawai mengoptimalkan kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan seperti memperhatikan bagaimana kualitas pekerjaan mereka, berapa kuantitas pekerjaan yang mampu dihasilkan serta bagaimana tanggung jawab mereka dalam pekerjaan. hal tersebut secara tidak langsung mampu meningkatkan kinerja pegawai. Menurut (Sumiyati et al., 2021) beban kerja pegawai mampu membuat kinerja pegawai dalam organisasi mengalami peningkatan. Adapun (Sumiyati et al., 2021) meliputi: kondisi pekerjaan, waktu yang digunakan, target yang dicapai

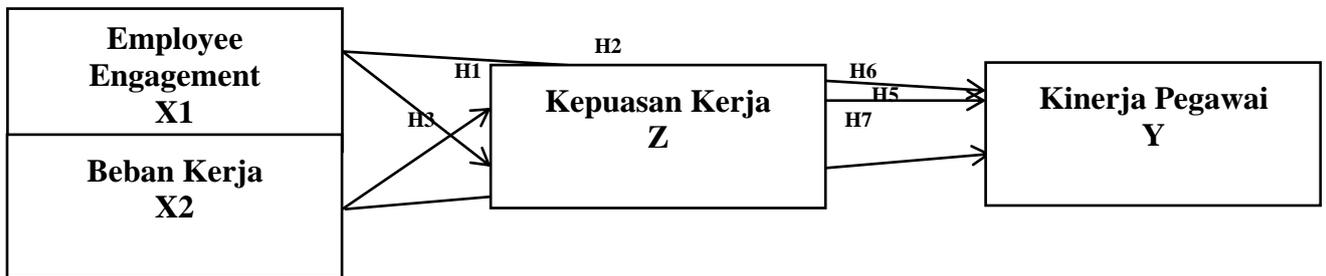
**H3: Ada pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja**

**H4: Ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai**

**H7: Ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja**

Menurut (Mariati. Mauludin Hanif, 2018) kepuasan kerja merupakan perasaan senang yang dimiliki oleh pegawai atas tercapainya harapan mereka yang terpenuhi dari pekerjaan yang mereka lakukan. Kepuasan akan pekerjaan ini akan membuat pegawai dengan aktif memberikan kontribusi mereka pada pekerjaan, sehingga pekerjaan yang dihasilkan optimal. Menurut (Mariati. Mauludin Hanif, 2018) kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan mampu meningkatkan kinerja mereka di dalam perusahaan. Adapun indikator kepuasan kerja menurut (Tentama, Rahmawati, & Muhopilah, 2019) meliputi: pekerjaan itu sendiri, gaji, pengawasan dan rekan kerja.

**H5: Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai**



### Metode Penelitian

Jenis penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif. Sugiyono (2018) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria seluruh pegawai negeri sipil yang bekerja di Kantor Sekretariat Daerah Kota KKDR. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 112 responden yang menjadi sampel. Teknik pengolahan data menggunakan *Uji Regresi linier Berganda dan Uji Sobel*. Adapun variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah sejumlah 4 variabel yaitu: (1) *Employee Engagement*, (2) *Beban Kerja*, (3) *Kepuasan Kerja*, (4) *Kinerja Karyawan*

### Hasil Dan Pembahasan

#### Uji Hipotesis

**Tabel 2**  
**Employee Engagement (X1), Beban Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)**

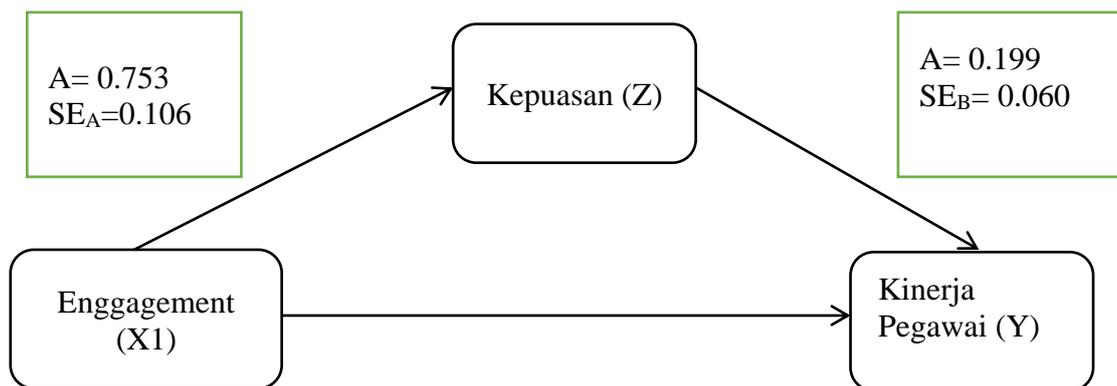
Variabel		Sig	Keputusan Hipotesis
Bebas	Terikat		
Employee Engagement (X1)	Kepuasan Kerja (Z)	0,000	Diterima
Beban Kerja (X2)		0,001	Diterima

**Tabel 3**  
**Employee Engagement (X1), Beban Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

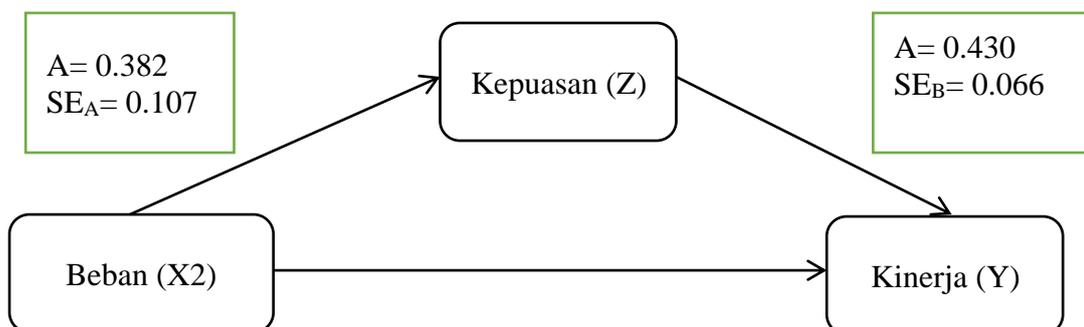
Variabel		Sig	Keputusan Hipotesis
Bebas	Terikat		
Employee Engagement (X1)	Kinerja Pegawai (Y)	0,000	Diterima
Beban Kerja (X2)		0,000	Diterima
Kepuasan Kerja (Z)		0,000	Diterima

**Uji Sobel**

**Gambar 1**  
**Employee Engagement (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Melalui Kepuasan Kerja (Z)**



**Gambar 2**  
**Beban Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Melalui Kepuasan Kerja (Z)**



**Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kepuasan Kerja**

*Employee engagement* merupakan keterikatan pegawai terhadap pekerjaan mereka sehingga mampu membuat pegawai memberikan kontribusi secara aktif untuk mencapai hasil kerja yang maksimal, sehingga dengan adanya *employee engagement* pegawai



mampu mengenal apa dan bagaimana tanggung jawab mereka, mengenal dengan baik lingkungan kerja mereka, memahami bahwa kompensasi yang mereka terima sesuai dengan bagaimana kinerja mereka sehingga hal ini akan menciptakan kepuasan kerja dalam organisasi. seperti hasil yang diperoleh dalam penelitian ini bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai dengan hasil signifikansi sebesar 0,000, dengan kesimpulan hipotesis pertama (H1) diterima. Keterikatan yang dimiliki oleh pegawai negeri sipil pada Kantor Sekretariat Daerah Kota KKDR membuat mereka mampu memahami bagaimana kondisi tempat mereka bekerja. Mereka berusaha menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja, mereka berusaha memanfaatkan segala fasilitas kerja yang telah disediakan, serta mampu beradaptasi dan bekerjasama dengan rekan kerja. Kenyataan ini membuat keterikatan yang mereka miliki terhadap organisasi mampu membuat mereka mengalami kepuasan kerja.

### **Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai**

Keterikatan pegawai terhadap pekerjaan mereka membuat mereka berupaya semaksimal mungkin untuk aktif dalam pengembangan kemampuan dan keahlian yang nantinya diharapkan mampu menunjang kinerja mereka, sehingga mampu meningkatkan kinerja mereka dalam organisasi. Hasil dari penelitian pada Kantor Sekretariat Daerah Kota KKDR menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan signifikansi 0,000, dengan kesimpulan bahwa hipotesis ketiga (H2) diterima. Pegawai negeri sipil pada Kantor Sekretariat Daerah Kota KKDR melakukan sumpah jabatan sebelum diangkat menjadi pegawai negeri sipil. Alasan inilah yang membuat mereka mempunyai keterikatan yang kuat dengan organisasi, sehingga keterikatan ini membuat mereka konsisten dan juga aktif dalam melakukan segala hal yang mampu menunjang kinerja yang optimal dalam organisasi.

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Beban kerja yang tinggi cenderung membuat pegawai merasa jenuh dengan pekerjaan mereka, karena mereka merasa bahwa jumlah waktu dan jumlah pekerjaan yang diselesaikan tidak seimbang. Beban kerja dikhawatirkan mampu mempengaruhi sikap pegawai terhadap organisasi sehingga menimbulkan banyak keluhan, namun tidak semua beban kerja berpengaruh negatif. Seperti halnya hasil penelitian pada Kantor Sekretariat Daerah Kota KKDR ini dimana beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan hasil signifikansi 0,001, dengan kesimpulan bahwa hipotesis kedua (H3) diterima. Tuntutan pekerjaan pegawai negeri sipil pada Kantor Sekretariat Daerah Kota KKDR membuat mereka harus mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja, fasilitas yang ada demi pelayanan paripurna yang akan mereka berikan kepada masyarakat. Kemampuan para pegawai dalam beradaptasi dengan organisasi membuat mereka puas akan pekerjaan mereka meskipun beban kerja mereka semakin banyak.

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan pegawai merupakan salah satu faktor yang mampu membuat pegawai ahli dalam pekerjaannya. pegawai akan berusaha maksimal untuk mempelajari bagaimana cara mereka untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan waktu yang disediakan, sehingga beban kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Seperti halnya hasil penelitian pada Kantor Sekretariat Daerah Kota KKDR



dimana hasil signifikansinya sebesar 0,000 dengan kesimpulan hipotesis keempat (H4) diterima. Pegawai negeri sipil pada Kantor Sekretariat Daerah Kota KKDR mempunyai beban kerja yang tinggi, namun hal tersebut tidak membuat kinerja mereka menurun, tetapi justru meningkat. Mereka paham bahwa apa yang mereka kerjakan merupakan konsekuensi atas pilihan mereka menjadi pegawai negeri sipil yang bertugas untuk mengabdikan kepada masyarakat, sehingga mereka akan berupaya memberikan kinerja yang terbaik untuk melayani masyarakat.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Di dalam organisasi kondisi lingkungan kerja, fasilitas kerja, rekan kerja, pekerjaan yang dilakukan merupakan beberapa indikator yang membuat pegawai merasakan kenyamanan saat bekerja. Pegawai merasa bahwa organisasi mendukung mereka untuk aktif dalam segala kegiatan di organisasi sehingga mereka bisa fokus untuk mencapai tujuan. Kondisi ini secara langsung mampu meningkatkan kinerja mereka dalam organisasi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian pada Kantor Sekretariat Daerah Kota KKDR dimana hasil signifikansinya sebesar 0,000 dengan kesimpulan hipotesis kelima (H5) diterima. Pegawai negeri sipil pada Kantor Sekretariat Daerah Kota KKDR merasakan lingkungan organisasi yang sangat nyaman, fasilitas lengkap, rekan kerja yang bisa bekerjasama serta kompetisi kerja yang sehat membuat mereka terpacu untuk memberikan kinerja yang terbaik.

### **Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi**

Keterikatan pegawai dalam organisasi mampu membuat pegawai mempunyai motivasi yang tinggi untuk aktif dalam organisasi. Mereka merasa mempunyai keajiban untuk melakukan segala bentuk kegiatan di organisasi dengan maksimal. Keterikatan atau *employee engagement* akan mampu meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi ketika organisasi juga mendukung penuh segala sesuatu yang mampu memberikan rasa aman dan nyaman dalam bekerja. Kondisi ini menandakan bahwa *employee engagement* mampu meningkatkan kinerja pegawai jika didukung oleh kepuasan kerja yang mereka rasakan dalam organisasi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian pada Kantor Sekretariat Daerah Kota KKDR dimana Hasil perhitungan statistik tes Sobel = 3.01031 > 1.658 dengan kesimpulan hipotesis keenam (H6) diterima. Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota KKDR mempunyai keterikatan penuh dengan organisasi karena mereka adalah pegawai negeri sipil, namun kondisi tersebut tidak semata-mata mampu meningkatkan kinerja mereka dalam organisasi. Mereka juga membutuhkan dukungan dari organisasi dengan adanya lingkungan yang aman dan nyaman agar mereka mampu bekerja secara maksimal tanpa takut terganggu dengan situasi yang tidak kondusif.

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi**

Tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai dengan jangka waktu tertentu membuat pegawai merasakan kelelahan dan kejenuhan karena merasa waktu yang diberikan terkadang masih belum cukup untuk menyelesaikan tugasnya. Rasa lelah dan jenuh yang dirasakan pegawai juga dirasakan oleh organisasi secara tidak langsung dengan hasil kinerja yang mereka hasilkan. Oleh karena itu, organisasi berusaha untuk



menciptakan lingkungan organisasi yang kondusif, memenuhi fasilitas dalam organisasi yang mampu menunjang pekerjaan mereka, memberikan pekerjaan kepada pegawai sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki serta memperhatikan gaji dan tunjangan yang mereka dapatkan. Hal-hal tersebut merupakan beberapa upaya yang dilakukan organisasi agar pegawai bisa merasakan kepuasan dalam bekerja, yang secara tidak langsung akan mempengaruhi peningkatan kinerja dalam organisasi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian pada Kantor Sekretariat Daerah Kota KKDR dimana Hasil perhitungan statistik tes Sobel =  $3.13085 > 1.658$  dengan kesimpulan hipotesis ketujuh (H7) diterima. Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kota KKDR merasakan bahwa beban kerja mereka akan terasa sangat ringan dan tidak akan mempengaruhi kualitas kinerja mereka ketika segala hal yang mereka butuhkan tercukupi.

### **Kesimpulan**

Dari penelitian yang telah dilakukan pada Kantor Sekretariat Daerah Kota KKDR diperoleh kesimpulan bahwa:

- 1) *Employee engagement* berpengaruh terhadap kepuasan kerja sehingga hipotesis pertama (H1) diterima
- 2) *Employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis kedua (H2) diterima
- 3) Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima
- 4) Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis keempat (H4) diterima
- 5) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis keenam (H5) diterima
- 6) *Employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi sehingga hipotesis keenam (H6) diterima
- 7) Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi sehingga hipotesis ketujuh (H7) diterima

### **Saran**

Penelitian ini dilakukan di Kantor Sekretariat Daerah Kota KKDR yang mayoritas pegawai adalah pegawai negeri sipil sehingga perlu ditambahkan variabel-variabel yang sesuai. Misalnya dengan variabel kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional dan organization citizenship behavior dengan alasan bahwa variabel-variabel tersebut sangat cocok dengan kondisi kerja yang perolehan gaji mereka berdasarkan golongan jabatan bukan berdasarkan kompetisi kinerja



### Daftar Pustaka

- Aiyub, Yusuf, E., Bintan, R., Adnan, & Azhar. (2021). The Effect of Employee Engagement on Employee Performance with Organizational Commitment as Intervening Variable and Percieved Organization Support as a Moderating Variable at The Regional Secretariat of Bireuen District. *Jurnal Visioner & Strategis*, 10(2), 1–15.
- Damai, P., Rofiaty, R., & Sudjatno, S. (2023). Job Satisfaction and Employee Performance Factors in Palm Oil Plantations. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 21(1), 143–152. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2023.021.1.10>
- Egenius, S., Triatmanto, B., & Natsir, M. (2020). The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance Through Loyalty at Credit Union (CU) Corporation of East Kutai District, East Kalimantan. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(10), 480. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i10.1891>
- Härtel, C. E. J., Zerbe, W. J., & Ashkanasy, N. M. (2015). New ways of studying emotions in organizations. *Research on Emotion in Organizations*, 11, xvii–xxiv. <https://doi.org/10.1108/s1746-979120150000011026>
- Hidayat, R., & Situmorang, G. L. (2019). Analysis Of The Effect Of Work Loads On Employee Performance Of The Production Operator In Pem Plant Pt. Schneider Electric Manufacturing Batam. 377(Icaess), 220–226. <https://doi.org/10.2991/icaess-19.2019.41>
- Kristian, B., & Ferijani, A. (2020). The Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Performance with OCB as the Intervening Variables. *Journal of Management and Business Environment (JMBE)*, 2(1), 1. <https://doi.org/10.24167/jmbe.v2i1.2464>
- Kusuma, A. (2021). The Role of Employee Engagement Mediates the Influence of Quality of Work Life on Employee Performance. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 132. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v12i2.4321>
- Lucky. (2018). Effect of Workload and Job Stress on Employee Performance At Tax Consultant Office Lucky Kartanto and Partners in Sidoarjo. *Abstract Book 8th International Borneo*, 1(1), 1–9.
- Lucky. (2018). Effect of Workload and Job Stress on Employee Performance At Tax Consultant Office Lucky Kartanto and Partners in Sidoarjo. *Abstract Book 8th International Borneo*, 1(1), 1–9.
- Mariati. Mauludin Hanif. (2018). The Influence of Organizational Culture And Work Motivation on Employee Performance , Job Satisfaction As Intervening Variable ( Study On Secretariat Staff of Pasuruan Regency ). 20(8), 30–39. <https://doi.org/10.9790/487X-2008013039>
- Munandar, A., Musnadi, S., & Sulaiman, S. (2019). The Effect of Work Stress, Work Load and Work Environment on Job Satisfaction And It's Implication on The Employee Performance of Aceh Investment And One Stop Services Agency. <https://doi.org/10.4108/eai.3-10-2018.2284357>
- Muruu, R. W., Were, S., & Abok, M. A. (2016). Effects of welfare programmes on employee satisfaction in the public sector: a case of the public service commission regina wangui muruu, dr. susan were, dr. mwajuma alice abok. 3(4), 1607–1633.



- Rachman, L., & Dewanto, A. (2016). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Perawat (Studi pada Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(2). <https://doi.org/10.18202/jam23026332.14.2.14>
- Rahmadani, N. J., & Kurniawati, D. T. (2022). Pengaruh employee engagement dan employee satisfaction terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 1(2), 183–190.
- Rasul Baharsyah, A., & Nugrohoseno, D. (2021). Pengaruh Employee Engagement terhadap Job Performance melalui Creativity sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1279–1292. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1279-1292>
- Salsabilla, A., Margono Setiawan, & Jiwa Juwita, H. A. (2022). The effect of workload and job stress on job satisfaction mediated by work motivation. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 11(9), 97–106. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i9.2209>
- Singh, V. (2019). The Impact of Job Engagement and Organizational Commitment on Organizational Performance. 17, 218–235. <https://doi.org/10.4018/978-1-5225-7799-7.ch013>
- Sumiyati, S., Widjajanta, B., Masharyono, M., & Izzati, S. N. (2021). An Analysis of Workload and Job Stress on Employee Job Performance. *Proceedings of the 5th Global Conference on Business, Management and Entrepreneurship (GCBME 2020)*, 187(1), 48–56. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.210831.044>
- Tentama, F., Rahmawati, P. A., & Muhopilah, P. (2019). The effect and implications of work stress and workload on job satisfaction. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(11), 2498–2502.



AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal  
P-ISSN [2407-8018](#) E-ISSN [2721-7310](#) DOI prefix [10.37905](#)  
Volume 10(1), January 2024  
<http://ejournal.pps.ung.ac.id/index.php/Aksara>