

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN *WORK LOAD*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Divisi K3 di PT. Salim Ivomas Pratama Lubuk Pakam)**

Namy Angelika Purba¹, Feronica Simanjorang², Onan Marakali Siregar³

^{1,2,3} Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Sumatera Utara

¹First Author: namyangelika10@gmail.com ²Corresponding Author
feronicasimanjorang@usu.ac.id ³Second Author: onan@usu.ac.id

ABSTRAK

Dunia bisnis saat ini menghadapi tantangan baru, perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang berkompentensi dan memiliki kinerja yang tinggi untuk mencapai suatu keberhasilan di dalam organisasi. Salah satu faktor untuk mencapai keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang berkualitas akan memberikan pengaruh positif dan keuntungan bagi perusahaan. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *employee engagement* dan *work load*. Bentuk penelitian ini adalah kuantitatif dengan jumlah sampel adalah 45 responden dilakukan melalui teknik *sampling* jenuh. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner secara langsung dan data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Employee Engagement* (X_1) dan *Work Load* (X_2) berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan terkait keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di PT. Salim Ivomas Pratama Lubuk Pakam. Uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara *Employee Engagement* (X_1) dan *Work Load* (X_2) dengan nilai R sebesar 0,843. Melalui nilai *adjusted R square* juga diketahui bahwa variabel *Employee Engagement* (X_1) dan *Work Load* (X_2) berkontribusi sebesar 69,7% terhadap variabel kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 30,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Kata Kunci: *Employee Engagement, Workload, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

The current business world faces new challenges, companies must have competent and high performance human resources to achieve success in the organization. One factor to achieve the success of the

Article history

Received: Juli 2025

Reviewed: Juli 2025

Published: Juli 2025

Plagiarism checker no
80

Prefix doi :

[10.8734/musyrtari.v1i2.
365](https://doi.org/10.8734/musyrtari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musyrtari



This work is licensed
under a [creative
commons attribution-
noncommercial 4.0
international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

company is influenced by employee performance. Quality employee performance will have a positive influence and profit for the company. Factors that influence employee performance are employee engagement and. Work load. The form of this research is quantitative with the number of samples is 45 respondents carried out through saturated sampling techniques. Primary data in this study were obtained by distributing questionnaires directly and secondary data were obtained through literature studies. The results showed that Employee Engagement (X1) and Work Load (X2) had a significant effect both partially and simultaneously on employee performance related to occupational safety and health (K3) at PT. Salim Ivomas Pratama Lubuk Pakam. The coefficient of determination test shows that there is a close relationship between employee engagement (X1) and work load (X2) with a value of R^2 , 0,843. Through the adjusted R Square value it is also known that the employee engagement (X1) variable and work load (X2) contribute to 69.7% of employee performance variables while the remaining 30.3% is influenced by other variables outside this research model.

Keywords: *Employee Engagement, Workload, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

PT. Salim Ivomas Pratama merupakan salah satu grup agribisnis terbesar nasional di Indonesia, yang memiliki visi sebagai salah satu perusahaan agribisnis terintegrasi yang terdepan, dan menjadi salah satu grup kelas dunia di bidang penelitian dan pemuliaan benih bibit *agricultural*. PT. Salim Ivomas Pratama Lubuk Pakam melakukan peningkatan kinerja karyawan. Menurut Furqan & Siregar (2022) dalam proses peningkatan kinerja karyawan, karyawan perusahaan harus diberikan kegiatan motivasi, pengembangan diri, dan mengembangkan keterampilan karyawan, karyawan juga diawasi dan dievaluasi dalam setiap pekerjaan. Selain itu, perusahaan telah menerapkan sistem keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dalam kegiatan operasional di lingkungan perusahaan, tujuannya agar karyawan atau pekerja terlindungi dari potensi bahaya kecelakaan kerja dan kegiatan operasional perusahaan dapat berjalan dengan baik sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya. Mengingat luasnya kegiatan operasional di lingkungan pabrik, maka ruang lingkup penelitian ini dibatasi dalam lingkup divisi keselamatan dan kesehatan kerja (K3), diketahui bahwa kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, akibat adanya dukungan dari K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) harus didukung dengan adanya pelatihan agar nilai yang dimiliki karyawan semakin bertambah sehingga dapat dimanfaatkan untuk proses kerja.

Berdasarkan wawancara awal peneliti dengan Supervisor K3 diketahui bahwa masih terdapat penurunan *employee engagement* pada karyawan divisi K3 di PT. Salim Ivomas Pratama tahun 2023 seperti pada tabel berikut:

Tabel 1.
Penurunan *Employee Engagement* Divisi K3 Pada Tahun 2023

No.	Karyawan	Masalah yang dihadapi	Jumlah Laporan Kinerja Keselamatan Tahun 2023	Rata – Rata Kehadiran karyawan (%)	Keterangan
1	Heru	Kurang semangat dalam menghadapi tugas K3	8	90%	Kurangnya dukungan dan pelatihan
2	Fandy	Energi menurun akibat <i>overload</i> tugas	7	85%	Peningkatan stress karena tanggung jawab
3	Agus	Mengalami kelelahan akibat beban kerja	5	78%	Sering absen karena masalah stamina
4	Shindu	Tidak bersemangat karena beban kerja yang banyak	4	63%	Tidak mampu menyelesaikan tugas dengan baik
5	Iwan	Tidak terlibat penuh dalam pekerjaan karena sering sakit	3	50%	Sering sakit sehingga performa menurun

Sumber : Karyawan Divisi K3 PT. Salim Ivomas Pratama (2024)

Berdasarkan tabel 1. dapat disimpulkan bahwa masih terdapat penurunan *employee engagement* pada karyawan divisi K3 tahun 2023. Penyebab utamanya yaitu beban kerja (*workload*) yang berlebih sehingga menyebabkan menurunnya jumlah laporan kinerja karyawan K3 dan rendahnya persentase rata-rata kehadiran karyawan divisi K3 pada tahun 2023. Hal ini tentu memberikan dampak pada kinerja karyawan K3 menjadi buruk dan menurun pada tahun 2023 di PT. Salim Ivomas Pratama Lubuk Pakam.

Pada variabel *workload*, berdasarkan wawancara awal peneliti dengan karyawan K3 diketahui bahwa karyawan tidak merasa nyaman dengan beban kerja atau *workload* yang terlalu tinggi di PT. Salim Ivomas Pratama. Adapun beban kerja (*workload*) yang dirasakan oleh karyawan K3 tahun 2023 sebagai berikut:

Tabel 2.
Tingginya *Workload* Pada Karyawan Divisi K3 Tahun 2023

N o.	Jenis Permasalahan	Deskripsi Masalah	Dampak yang dirasakan Karyawan K3
1	Beban Kerja Terlalu Tinggi	Karyawan divisi K3 harus menyelesaikan terlalu banyak laporan keselamatan dalam waktu yang terbatas.	Pekerja mengalami kelelahan fisik
2	Kurangnya Waktu untuk pelatihan	Karyawan K3 tidak memiliki cukup waktu untuk mengikuti pelatihan terkait prosedur keselamatan yang baru.	Potensi pelanggaran prosedur keselamatan kerja dan kecelakaan akibat bekerja
3	Tugas Administrasi Berlebihan	Administrasi terkait laporan keselamatan terlalu banyak dan memakan waktu.	Mengurangi waktu untuk tugas pengawasan lapangan
4	Keterbatasan Alat dan Sumber Daya	Alat pelindung diri dan peralatan keselamatan yang rusak dan tidak memadai.	Risiko kecelakaan meningkat, penurunan produktivitas pekerja

Sumber : Data Penelitian (2024)

Berdasarkan data pada tabel 2 dapat disimpulkan bahwa masih terdapat beban kerja (*workload*) yang dirasakan oleh karyawan diakibatkan oleh tuntutan pekerjaan yang banyak dan waktu yang terbatas dalam menyelesaikan tugas. Dengan *workload* yang tinggi pada divisi K3 menyebabkan kinerja karyawan K3 mengalami penurunan pada tahun 2023.

Berdasarkan uraian permasalahan yang telah peneliti paparkan di atas, maka *employee engagement* dan *workload* diduga memiliki pengaruh dalam kinerja karyawan divisi K3. Oleh sebab itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh *Employee Engagement* dan *Work Load* terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi K3 di PT. Salim Ivomas Pratama Lubuk Pakam)".

Rumusan Masalah

Asosiatif merupakan jenis rumusan masalah penelitian ini dengan rincian berikut.

1. Bagaimana dampak dari masing-masing *employee engagement* dan *work load* terhadap kinerja karyawan terkait keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di PT. Salim Ivomas Pratama Lubuk Pakam?
2. Bagaimana dampak serentak dari *employee engagement* dan *work load* terhadap kinerja karyawan terkait keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di PT. Salim Ivomas Pratama Lubuk Pakam?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan:

1. Menjelaskan *employee engagement* dalam mempengaruhi kinerja karyawan terkait keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di PT. Salim Ivomas Pratama Lubuk Pakam

2. Menjelaskan *work load* dalam mempengaruhi kinerja karyawan terkait keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di PT. Salim Ivomas Pratama Lubuk Pakam
3. Menjelaskan kedua variabel dalam mempengaruhi kinerja karyawan terkait keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di PT. Salim Ivomas Pratama Lubuk Pakam.

KERANGKA TEORI

Employee Engagament

Menurut Noviardy (2020) Employee Engagament adalah para karyawan akan secara penuh terlibat dan antusias terhadap pekerjaan mereka. Para karyawan yang engaged peduli dengan masa depan perusahaan dan karyawan rela untuk menginvestasikan karya terbaiknya untuk kesuksesan organisasi tempat mereka bekerja. Menurut William Macey (Arif, 2022) Employee engagement merupakan timbulnya perasaan antusias saat karyawan ikut andil dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Menurut Shaufeli *et al* (Rahmah, 2021) terdapat 3 (tiga) indikator *Employee Engagament* yaitu:

1. *Vigor* (Semangat)
2. *Dedication* (Dedikasi)
3. *Absorption* (Penyerapan)

Workload

Workload adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Rohman & Ichsan, 2021). Hal ini diperjelas oleh penelitian yang dilakukan Widodo (2021) yang menyatakan bahwa semakin meningkat beban kerja yang diterima oleh karyawan, maka semakin rendah kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Menurut Ridhayanti *dkk* (2022), ada tiga indikator untuk mengukur *workload*

sebagai berikut:

1. Kondisi Pekerjaan
2. Penggunaan Waktu Kerja
3. Target Yang Harus Dicapai

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (Siregar, 2023) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Persoalan mengenai kinerja karyawan merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak perusahaan, karena kinerja karyawan merupakan aspek terpenting untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan. Organisasi yang ingin terus berkembang dan berproses, membutuhkan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi dan bekerja sebagaimana tugas dan tanggung jawabnya masing – masing sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Karena kemajuan dari perusahaan tergantung dari kualitas karyawannya (Balqis dan Siregar, 2022:105). Menurut Dewi (2023) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja

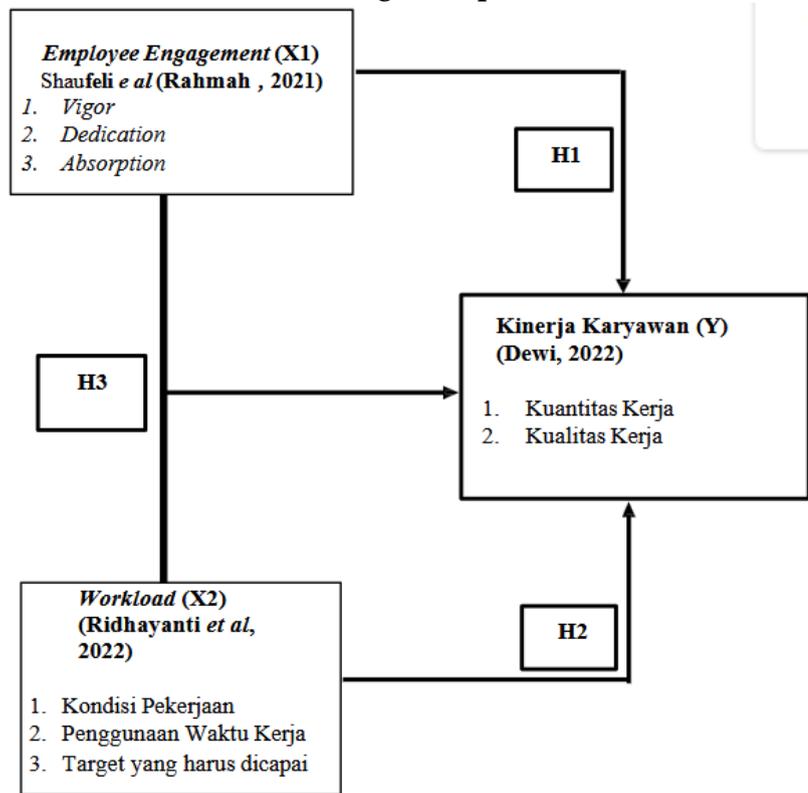
Kuantitas kerja adalah segala macam bentuk hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin, tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat terselesaikan.

2. Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan.

Gambar 1.

Kerangka Berpikir



Sumber: Peneliti (2024)

HIPOTESIS

- H01: Tidak terdapat pengaruh *employee engagement* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) terkait keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di PT. Salim Ivomas Pratama Lubuk Pakam.
- Ha1: Terdapat pengaruh *employee engagement* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) terkait keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di PT. Salim Ivomas Pratama Lubuk Pakam.
- H02: Tidak terdapat pengaruh *work load* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) terkait keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di PT. Salim Ivomas Pratama Lubuk Pakam.
- Ha2: Terdapat pengaruh *work load* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) terkait keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di PT. Salim Ivomas Pratama Lubuk Pakam.
- H03: Tidak terdapat pengaruh *employee engagement* (X1) dan *work load* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) terkait keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di PT. Salim Ivomas Pratama Lubuk Pakam.

Ivomas Pratama Lubuk Pakam.

Ha3: Terdapat pengaruh *employee engagement* (X1) dan *work load* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) terkait keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di PT. Salim Ivomas Pratama Lubuk Pakam.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2021) pendekatan asosiatif adalah pendekatan yang bersifat menanyakan hubungan dua variabel atau lebih, dimana hubungan antar dua variabel ini bersifat sebab akibat atau hubungan kausal. Kuesioner diberikan pada karyawan Divisi K3 PT. Salim Ivomas Pratama Lubuk Pakam dengan jumlah karyawan sebanyak 45 orang sebagai data primer. Penelitian ini juga menggunakan berbagai macam data sekunder sebagai pendukung penelitian. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan skala *likert*. Untuk setiap pilihan jawaban diberi skor, maka responden harus menggambarkan, mendukung pernyataan (positif) atau tidak mendukung pernyataan (negatif).

Tabel 3. Skala *Likert*

Kriteria Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: *Sugiyono* (2022)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan sebagai alat analisis penelitian ini. Berikut merupakan model regresi linear berganda pada penelitian ini.

$$Y = -3,850 + 0,520X_1 + 0,283X_2$$

Keterangan Model Regresi:

1. Konstanta model regresi menunjukkan nilai Y sama dengan -3,850 apabila kedua variabel bebas bernilai nol.
2. Koefisien X_1 menunjukkan nilai Kinerja Karyawan bertambah sebesar 0,520 jika *employee engagement* meningkat sebesar satu satuan, demikian juga sebaliknya.
3. Koefisien X_2 menunjukkan nilai Kinerja Karyawan meningkat sebanyak 0,283 jika *work load* meningkat sebesar satu satuan begitu juga sebaliknya.

4. Hasil Uji T

Berikut merupakan hasil uji t pada penelitian ini.

Tabel Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3,850	2,029		-1,897	,065
	TOTAL_X1	,520	,076	,612	6,848	,000
	TOTAL_X2	,283	,064	,396	4,436	,000

Data pada Tabel 1 menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel} = 2,018$ serta $sig. < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa keduanya berdampak signifikan dalam meningkatkan nilai variabel kinerja karyawan.

Hasil Uji F

Keserentakan pengaruh variabel bebas dianalisis menggunakan uji F. Penelitian ini menggunakan nilai F_{tabel} sebesar 8,22 dengan rujukan nilai derajat pembilang sebesar 2 yang di dapat dari hasil kurang jumlah variabel penelitian sebesar 1 satuan, nilai derajat penyebut sebesar 42 dari hasil pengurangan jumlah sampel oleh variabel penelitian, dan nilai sig. sebesar 0,05 dengan sistem uji dua arah.

Tabel 5. Uji F dan R²

Uji F		Uji R ²	
F	Sig.	R	Adjusted R Square
51,721	,000 ^b	,843 ^a	,697

Hasil uji F pada Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $sig. < 0,05$. Hasil tersebut membuktikan kedua variabel bebas secara bersama-sama berperan dalam mempengaruhi variabel kinerja karyawan.

Hasil Uji R²

Memaparkan tingkat keterkaitan dan pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah tujuan dari dilakukannya uji R² pada penelitian ini. Hasil uji R² dilampirkan dalam Tabel 3.

Keterangan Hasil Uji R²:

1. Koefisien korelasi (R) menunjukkan variabel *turnover intention* sebagian besar disebabkan oleh kedua variabel bebas tersebut.
2. *Adjusted R Square* menunjukkan hampir dua per tiga aspek kinerja karyawan

ditentukan oleh kedua variabel bebas yang dianalisis dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Hasil uji T menunjukkan bahwa *Employee Engagement* menjadi pengaruh variabel kinerja karyawan terkait keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di PT. Salim Ivomas Pratama Lubuk Pakam.
2. Hasil uji T menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan terkait keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di PT. Salim Ivomas Pratama Lubuk Pakam.
3. Hasil uji F menunjukkan kedua variabel bebas serentak dalam berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan berkaitan dengan ringkasan hasil dari penelitian ini. Peneliti menyimpulkan

bahwa:

1. Variabel *Employee Engagement* (X_1) secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi K3 PT. Salim Ivomas Pratama Lubuk Pakam. Keterlibatan karyawan yang tinggi, terutama dalam aspek *absorption* atau keterlibatan penuh dalam tugas, menunjukkan bahwa karyawan yang sepenuhnya terfokus pada pekerjaan cenderung mencapai hasil kerja yang optimal dan konsisten. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Employee Engagement*, semakin baik pula kinerja yang dapat dicapai pada Divisi K3 PT. Salim Ivomas Pratama Lubuk Pakam. Berdasarkan hasil tersebut, maka H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak.
2. Variabel *Work Load* (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi K3 PT. Salim Ivomas Pratama Lubuk Pakam. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa *workload* atau beban kerja yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan kinerja, sementara pengelolaan *workload* atau beban kerja yang buruk dapat menghambat pencapaian kinerja secara optimal pada Divisi K3 PT. Salim Ivomas Pratama Lubuk Pakam. Berdasarkan hasil tersebut, maka H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Employee Engagement* dan *Work Load* berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan Divisi K3 PT. Salim Ivomas Pratama Lubuk Pakam. Hal ini menegaskan pentingnya manajemen dalam meningkatkan keterlibatan karyawan serta pengelolaan beban kerja yang seimbang agar dapat mencapai kinerja yang optimal, sekaligus menyoroti perlunya perhatian terhadap pelatihan dan pengembangan yang dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan dalam melaksanakan prosedur K3. Kemudian melalui nilai *Adjusted R Square* diketahui bahwa *employee engagement* dan *work load* dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 69,7%, sedangkan 30,3% dipengaruhi oleh variabel yang lain di luar dari penelitian. Berdasarkan hasil tersebut maka H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak.

Saran

Berikut merupakan saran-saran yang disampaikan oleh peneliti.

1. Pihak perusahaan dapat memberikan jaminan mengenai kepastian karir kepada para karyawan dengan cara memberikan promosi kepada karyawan-karyawan yang telah memberikan hasil kerja terbaik kepada perusahaan serta permintaan kenaikan gaji tidak menjadi alasan sebagai karyawan dapat dipecat atau diberhentikan.
2. Sebaiknya pihak perusahaan memberikan motivasi dan inspirasi kepada para karyawan yang kemudian dapat mempererat kedekatan emosional pihak karyawan dengan perusahaan seperti pelatihan dan *reward* atau penghargaan kepada para karyawannya sehingga mereka mendapatkan pengakuan atas kontribusi yang mereka lakukan untuk perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif, Yola A. (2022). "*Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Psds PT. Telekomunikasi Witel riau Daratan*". Fakultas Ekonomi. Universtitas Islam Riau: Pekanbaru.
- Balqis, Putri dan Siregar, Onan Marakali (2022). "*The Effect Of Organizational Culture And Spirit At Work On The Performance Of Indonesian Farmer Cooperative (Kpi) Employees In Medan City*". *Current Advanced Research On Sharia Finance And Economic Worldwide*. Hal 100 – 113. Medan: Universitas Sumatera Utara
- Barus, D. S., Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pos Medan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi, dan Manajemen Indonesia (JEAMI)*, Vol. 1 No. 2.
- Dewi, R. M. (2023). Lingkungan Kerja, Employee Engagement dan Kepuasan Kerja Karyawan Non Medis di RS. Hermina Bogor. *Jurnal Vokasi Indonesia*, Vol. 11 No.1.
- Furqan, S., & Siregar, O. M. (2022). Analisis Perekrutan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kreatif Agensi Periklanan. *Jurnal TRANSEKONOMIKA: AKUNTANSI, BISNIS DAN KEUANGAN*, 2(6), 217-224.
- Noviardy, S. A. (2020). Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit (Studi Empiris Pada PT. Suryabumi Agrolanggeng, Sumatera Selatan). *Journal Management, Business, and Accounting*, Vol. 19 No. 3.
- Ridhayanti, Firda, Sawarsi, Sri, Handri. (2022). Effect of Workload on Jib Stress of Inpatient Department Nurses in TNI-AU Dr. M. SalamunHospital The Role of Locus of Control as Moderator. *International Journal of Management, Enterpreneurship*. Volume 5 No. 1.
- Rahmah, N. Alfi. 2021. "*Pengaruh Work Engagement dan Dukungan Sosial Terhadap Subjective Well-Being Karyawan Swasta Pada Masa Pandemi Covid-19*". Fakultas Psikologi . UIN Syarif Hidayatullah: Jakarta.

SRohman, R. M. & Ichsan R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Sres kerja Terhadap KinerjaKaryawan PT. Honda Daya Anugrah Mandiri. *Jurnal Mahasiswa Manajemen, Volume 2 No.1*.

Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

_____ (2022). *Metode Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

Widodo, Widiyawan. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tolitoli. *Economy Deposit Journal, Vol. 3 No.2*.