

**PENILAIAN *EMPLOYEE PERFORMANCE* BERBASIS  
*JOB SATISFACATION* PADA RUMAH SAKIT AMAL  
SEHAT DI WONOGIRI**

Skripsi

Untuk memenuhi sebagian persyaratan  
mencapai derajat Sarjana S1

**Program Studi S1 Manajemen**



Disusun oleh :

**Fitri Robi Madani**

**30402200120**

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
SEMARANG**

**2025**

# HALAMAN PERSETUJUAN

## SKRIPSI

### **PENILAIAN *EMPLOYEE PERFORMANCE* BERBASIS *JOB SATISFACATION* PADA RUMAH SAKIT AMAL SEHAT DI WONOGIRI**

Disusun Oleh :

**Fitri Robi Madani**

**30402200120**

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan ke hadapan  
sidang panitia ujian skripsi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 30 September 2025

Pembimbing,



**Prof. Dr. Mutamimah, SE., M.Si.**

**NIDN. 0613106701**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**SKRIPSI**

**PENILAIAN *EMPLOYEE PERFORMANCE* BERBASIS  
*JOB SATISFACATION* PADA RUMAH SAKIT AMAL SEHAT  
DI WONOGIRI**

Disusun Oleh :

**Fitri Robi Madani**

**30402200120**

Semarang, 30 September 2025

Pembimbing,



**Prof. Dr. Mutamimah, SE., M.Si.**

**NIDN. 0613106701**

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar  
Sarjana Manajemen Tanggal 30 September 2025

Ketua Program Studi Manajemen



**Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M**

**NIK. 210416055**

## **SURAT PERNYATAAN KEASLIAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Fitri Robi Madani  
NIM : 30402200120  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : S1 Manajemen

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul :

### ***PENILAIAN *EMPLOYEE PERFORMANCE* BERBASIS *JOB SATISFACATION* PADA RUMAH SAKIT AMAL SEHAT DI WONOGIRI***

Merupakan hasil karya saya sendiri, yang dimana karya tulis tersebut tidak memanfaatkan bantuan orang lain dan belum pernah diajukan sebagai skripsi atau tugas akhir dalam meraih gelar ditempat lainnya. Saya juga menyatakan bahwa dalam proses penulisan skripsi ini, saya tidak melakukan plagiasi atau sejenisnya dengan mengandalkan karya tulis orang lain tanpa memberikan referensi yang sesuai dengan apa yang saya tulis. Dengan ini saya menyadari dan siap mendapatkan sanksi yang berlaku sesuai peraturan institusi pendidikan apabila ditemukan adanya pelanggaran terhadap ketentuan keaslian karya tulis yang saya buat tersebut.

Semarang, 30 September 2025

Penulis,



**Fitri Robi Madani**  
NIM. 30402200120

## **PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Fitri Robi Madani

NIM : 30402200120

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tugas Akhir / Skripsi dengan judul :

### **“PENILAIAN *EMPLOYEE PERFORMANCE* BERBASIS *JOB SATISFACATION* PADA RUMAH SAKIT AMAL SEHAT DI WONOGIRI “**

Dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pengkalan data, dan dipublikasikanya diinternet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta / Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 30 September 2025

Yang menyatakan,



**Fitri Robi Madani**  
NIM. 30402200120

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Workload* dan *Employee Engagement* terhadap *Employee Performance* dengan *Job Satisfaction* sebagai variabel mediasi pada karyawan Rumah Sakit Amal Sehat di Wonogiri. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 200 responden, yang seluruhnya merupakan sumber daya manusia (SDM) di Rumah Sakit Amal Sehat. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner menggunakan skala Likert 1–5. Analisis data dilakukan dengan Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) menggunakan software SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction*; *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction*; *Workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*; *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*; dan *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*. Selain itu, ditemukan bahwa *Job Satisfaction* mampu memediasi hubungan antara *Workload* terhadap *Employee Performance* serta hubungan antara *Employee Engagement* terhadap *Employee Performance*. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik keterlibatan karyawan dan semakin proporsional beban kerja yang diberikan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat dan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi manajemen Rumah Sakit Amal Sehat dalam merancang kebijakan peningkatan kinerja SDM melalui pengelolaan beban kerja, keterlibatan, dan kepuasan kerja karyawan.

**Kata Kunci:** Beban Kerja, Keterlibatan Karyawan, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

UNISSULA  
جامعة سلطان نعيم الإسلامية

## **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of Workload and Employee Engagement on Employee Performance, with Job Satisfaction as a mediating variable among employees at Amal Sehat Hospital in Wonogiri Regency. This research employs a quantitative explanatory approach. The study involved 200 respondents, all of whom are employees of Amal Sehat Hospital. Data were collected using a questionnaire with a Likert scale of 1–5. The data were analyzed using Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) through SmartPLS software. The findings reveal that Workload has a positive and significant effect on Job Satisfaction; Employee Engagement has a positive and significant effect on Job Satisfaction; Workload has a positive and significant effect on Employee Performance; Employee Engagement has a positive and significant effect on Employee Performance; and Job Satisfaction has a positive and significant effect on Employee Performance. Moreover, Job Satisfaction mediates the relationship between Workload and Employee Performance, as well as between Employee Engagement and Employee Performance. These results indicate that a balanced workload and strong employee engagement enhance job satisfaction, which in turn improves overall employee performance. This study is expected to provide valuable insights for Amal Sehat Hospital management in developing effective human resource strategies to improve performance through optimal workload management, employee engagement, and job satisfaction.*

**Keywords:** *Workload, Employee Engagement, Job Satisfaction, Employee Performance*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan berkah-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi berjudul *PENILAIAN EMPLOYEE PERFORMANCE BERBASIS JOB SATISFACATION PADA RUMAH SAKIT AMAL SEHAT DI WONOGIRI*. Proposal Skripsi ini untuk memenuhi sebagian persyaratan untuk meraih gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Dalam penyusunan proposal skripsi ini, saya tidak bekerja sendiri dan tidak lepas dari bimbingan dan arahan berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini saya ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya atas bantuan yang diberikan kepada:

1. Allah SWT yang telah memberi kemudahan, kelancaran, dan kasih sayang kepada penulis hingga mampu kuat dan bertahan sampai sejauh ini.
2. Bapak Prof. Dr. Heru Sulisty, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung beserta jajarannya.
3. Ibu Prof. Dr. Mutamimah, SE., M.Si. sebagai dosen pembimbing yang telah membimbing penulis dengan sangat baik.
4. Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung yang telah memberikan ilmu yang akan bermanfaat terutama sebagai panduan penyusunan skripsi ini.
5. Seluruh staff Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung yang telah membantu dalam masalah administrasi dan akademik.
6. Kepada kedua orang tua tercinta Ibunda Mintar Giyatni dan Ayahanda Sri Mulyatno serta saudara kandung penulis yang selalu menjadi penyemangat

penulis, yang tiada hentinya memberikan kasih sayang, do'a, dan motivasi dengan penuh keikhlasan yang tak terhingga kepada penulis. Terima kasih sudah berjuang untuk kehidupan penulis.

7. Kepada seluruh teman-teman seperjuangan yang selalu siap membantu penulis dalam menyusun skripsi ini terkhusus komunitas cewe jawa, calon CEO, dan artikel metopen serta seluruh teman angkatan'22 yang penulis kenal dan tidak bisa disebutkan satu persatu.

8. Rumah Sakit Amal Sehat di Wonogiri yang telah membantu penulis dalam memenuhi data yang diperlukan untuk menyelesaikan penelitian kali ini.

Saya menyadari bahwa tidak ada pekerjaan yang sempurna dan tidak ada manusia yang sempurna. Sehingga penulis menyadari baik dalam materi maupun tata cara penulisan proposal skripsi ini, masih terdapat kekurangan dan keterbatasan didalamnya. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk memperbaiki proposal skripsi ini. Semoga proposal skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis dan pembaca pada umumnya.

Semarang, 30 September 2025

Penulis,



**Fitri Robi Madani**  
NIM. 30402200120

## DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN .....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH .....	v
ABSTRAK .....	vi
<i>ABSTRACT</i> .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR TABEL .....	xiii
PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
KAJIAN PUSTAKA .....	10
2.1. <i>Workload</i> (Beban Kerja) .....	10
2.2. <i>Employee Engagement</i> (Keterlibatan Karyawan) .....	13
2.3. <i>Job Satisfaction</i> (Kepuasan Kerja) .....	16
2.4. <i>Employee Performance</i> (Kinerja Karyawan) .....	18
2.5. Pengembangan Hipotesis .....	21
2.5.1 Pengaruh <i>Workload</i> Terhadap <i>Job Satisfaction</i> .....	21
2.5.2 Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap <i>Job Satisfaction</i> .....	21
2.5.3 Pengaruh <i>Workload</i> Terhadap <i>Employee Performance</i> .....	22
2.5.4 Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap <i>Employee Performance</i> .....	23
2.5.5 Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> Terhadap <i>Employee Performance</i> .....	24
2.6. Kerangka Pemikiran .....	25
METODE PENELITIAN .....	26
3.1. Jenis Penelitian .....	26
3.2. Populasi dan Sampel .....	26
3.2.1. Populasi .....	26
3.2.2. Sampel .....	27
3.3. Jenis dan Sumber Data .....	29

3.4. Metode Pengumpulan Data .....	30
3.5. Variabel dan Indikator.....	31
3.6. Teknik Analisis Data .....	32
3.6.1 Analisis Variabel Deskriptif.....	32
3.6.2 Analisis Statistik Deskriptif .....	32
3.6.3 Analisis <i>Structural Equation Model (SEM)</i> .....	32
3.6.4 <i>Partial Least Square (PLS)</i> .....	33
3.6.5 Pengujian Hipotesis .....	36
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	38
4.1. Deskripsi Responden .....	38
4.2. Analisis Deskriptif Variabel.....	41
4.3. Pengujian Model Stuktural ( Outer Model).....	48
4.4. Pengujian Model Struktural ( Inner Model).....	58
4.5. Uji Hipotesis .....	60
4.6. Pembahasan Hasil Penelitian.....	63
PENUTUP .....	71
5.1 Kesimpulan.....	71
5.2 Saran .....	72
5.3 Keterbatasan Penelitian .....	74
DAFTAR PUSTAKA .....	75
LAMPIRAN 1 .....	81
LAMPIRAN 2 .....	85
LAMPIRAN 3 .....	87

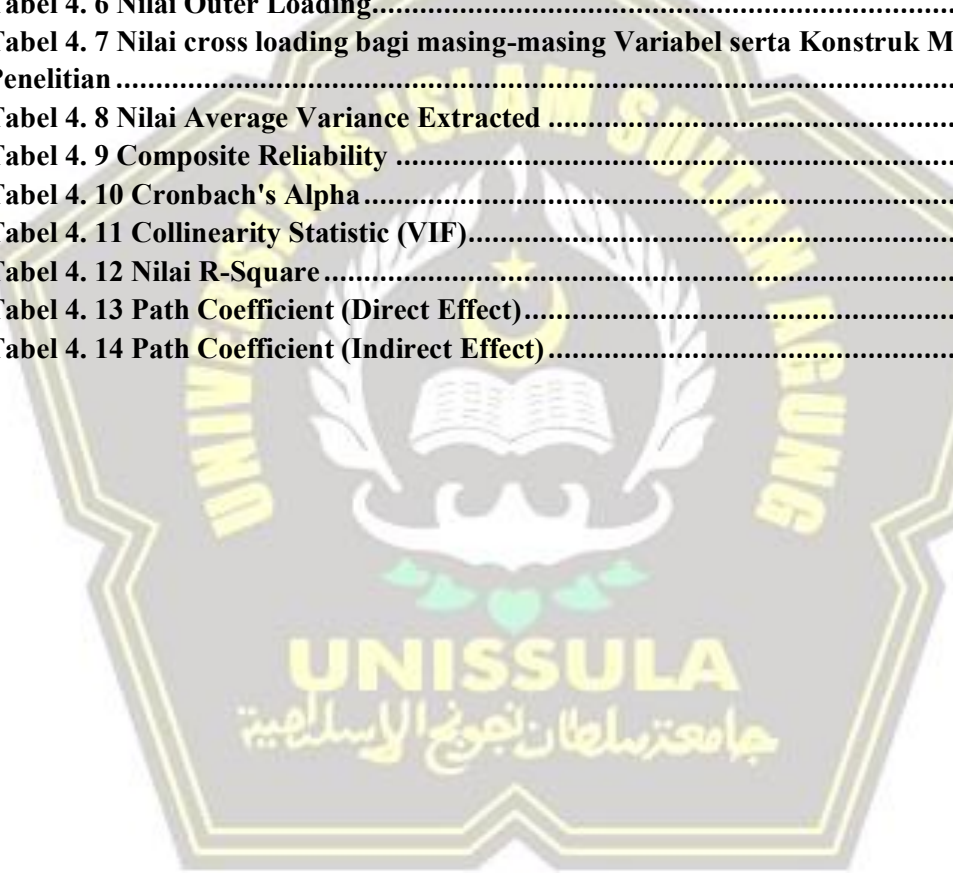
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Data Rumah Sakit Amal Sehat Wonogiri 2024.....	5
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis .....	25
Gambar 4. 1 Outlet Model.....	50



## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Absensi Rumah Sakit Amal Sehat 2024 .....	6
Tabel 3. 1 Variabel, Definisi dan Indikator.....	31
Tabel 4. 1 Analisis Deskripsi Responden.....	38
Tabel 4. 2 Deskripsi Variabel Workload (X1) .....	41
Tabel 4. 3 Deskripsi Variabel Employee Engagement (X2) .....	43
Tabel 4. 4 Deskripsi Variabel Job Satisfacation (Y1) .....	44
Tabel 4. 5 Deskripsi Variabel Employee Performance (Y2) .....	46
Tabel 4. 6 Nilai Outer Loading.....	51
Tabel 4. 7 Nilai cross loading bagi masing-masing Variabel serta Konstruk Model Penelitian .....	53
Tabel 4. 8 Nilai Average Variance Extracted .....	54
Tabel 4. 9 Composite Reliability .....	55
Tabel 4. 10 Cronbach's Alpha .....	56
Tabel 4. 11 Collinearity Statistic (VIF).....	57
Tabel 4. 12 Nilai R-Square .....	59
Tabel 4. 13 Path Coefficient (Direct Effect).....	61
Tabel 4. 14 Path Coefficient (Indirect Effect).....	62



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi yang semakin berkembang saat ini, sebuah organisasi harus meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dimana para pegawai merupakan aset utama yang berperan penting dalam setiap kegiatan berorganisasi (Asbari, 2019). Oleh karena itu, sumber daya manusia dalam organisasi perlu digunakan secara efektif dan produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan kinerja yang terorganisir, pegawai diharapkan dapat menunjukkan kontribusi profesional yang nyata untuk meningkatkan pelayanan publik, sehingga dapat meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat (Deddy, 2022). Dengan demikian SDM harus berupaya lebih keras untuk membantu karyawan menjadi lebih bahagia dalam pekerjaannya sehingga mereka mampu bersaing secara global.

Perusahaan sangat membutuhkan manajemen pengelola sumber daya manusia untuk mempertahankan produktivitas perusahaan dengan mengawasi kontribusi yang diberikan oleh karyawan. Kontribusi dari para pegawai atau sering dikenal sebagai *Employee Performance* merupakan gambaran bagi sebuah organisasi dalam menilai seberapa optimal kegiatan yang ada di perusahaan tersebut terorganisir (Winuraga, 2024). Kinerja karyawan mengacu pada hasil yang diperoleh rekan kerja dalam menyelesaikan kewajiban mereka sesuai dengan serangkaian tanggungjawab kerja yang diberikan oleh perusahaan (Mujiyanto et al., 2021). Pengelolaan aspek kinerja karyawan yang baik, termasuk kemampuan karyawan

dalam menyelesaikan tugas, pengetahuan yang cukup, serta upaya perusahaan dalam mengoptimalkan manajemen dalam berkontribusi pada kelancaran operasional perusahaan secara keseluruhan (Falah, 2024). Prasetyo et al (2019), mengatakan bahwa *Employee Performance* yang baik tidak datang dengan sendirinya, akan tetapi kinerja memerlukan pengelolaan dari pihak perusahaan sebagai pengukur tingkat *performance* yang perlu dicermati dengan baik. Hal tersebut akan meningkatkan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi dengan tanda peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, mengawasi dan menjaga peningkatan kinerja karyawan sangat penting demi keberlangsungan perusahaan kedepannya.

Keterlibatan karyawan atau dikenal sebagai *Employee Engagement* merupakan situasi dimana seseorang anggota tim telah terikat secara emosional dan mental dengan tugas pekerjaannya. Hal tersebut dapat memberikan dorongan mengenai kontribusi yang lebih besar dan berdedikasi penuh dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. *Employee Engagement* menjadi faktor yang semakin penting dalam meningkatkan kinerja karyawan suatu perusahaan, hal ini karena karyawan merasa *engaged* akan bekerja lebih maksimal (Duque et al., 2020). Menurut Kruse (2012), menjelaskan bahwa *Employee Engagement* sebagai suatu keterikatan emosional individu suatu karyawan terhadap perusahaan dan cita-cita yang diinginkan, ikatan atau komitmen ini ditunjukkan dengan adanya rasa peduli atas pekerjaan yang mereka miliki, yang dimana tujuan mereka bekerja bukan hanya untuk mendapatkan gaji atau promosi atas usaha yang telah ia berikan akan tetapi,

disaat karyawan peduli terhadap pekerjaannya disitulah yang dimaksud *engagement* dan mereka akan bekerja ekstra.

Beban kerja secara operasional ditentukan berdasarkan banyaknya faktor seperti berlebihan tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Ratnasari & Lestari, 2020). Menurut UU Kesehatan No 36 Tahun 2009 Beban kerja adalah besar kecil nya pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawan pada jabatan tertentu dalam unit organisasi yang mana merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan yang dilakukan dengan waktu yang diperlukan. Beban kerja merupakan suatu pekerjaan yang diberikan kepada pekerja agar dapat diselesaikan dengan potensi yang dimiliki karyawan dan ketrampilan pada periode tertentu (Triyadin & Yusuf, 2021).

Beban kerja yang dilakukan oleh karyawan ditetapkan oleh perusahaan yang memberikan tugas untuk diselesaikan oleh karyawan, setiap perusahaan dan pemimpin memiliki kebijakan beban kerja yang berbeda beda dalam usaha untuk mencapai tujuannya. Namun dalam ketentuan aturan beban kerja diatur oleh pemerintah dalam undang-undang No. 13 Tahun 2003 yaitu 40 jam kerja dalam satu minggu. Apabila jam kerja yang dilaksanakan oleh pekerja melebihi batas jam yang ditentukan, maka akan dikenakan upah lembur. Beban kerja yang berlebihan yang dirasakan oleh pegawai berdampak pada menurunnya kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan. Perusahaan harus memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada karyawan agar karyawan dapat melakukan pekerjaan mereka dengan baik sehingga dapat memberikan kontribusi sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Lydiasari, 2024).

*Job Satisfaction* menjadi variabel yang memiliki hubungan serta bisa mempengaruhi *Employee Performance*. Pendapat serupa diutarakan oleh Dziuba et al., (2021), yang mengatakan bahwa dimana *Job Satisfaction* berhubungan secara erat dan juga memiliki dampak besar terhadap bagaimana kinerja karyawan diberikan. Pendapat lain menyatakan bahwa kepuasan kerja mewakili perasaan yang timbul disetiap individu karyawan akibat bahwa pekerjaan mampu menunjang kebutuhan karyawan baik dari segi material maupun psikologi (Aziri, 2011). Pendapat serupa disampaikan oleh Wong et al, (2020), yang mengutarakan bila kepuasan kerja membahas mengenai sisi emosional dan kebutuhan karyawan atas pekerjaan yang dihadapi secara menyenangkan maupun tidak menyenangkan.

Hasil penelitian yang dihasilkan Nurhandayani (2022), mengatakan bila *Workload* berdampak kepada *Employee Performance* secara positif dan signifikan. Akan tetapi, hasil yang ditemukan Kurniawan & Rizki (2022) menyatakan bila *Workload* pengaruh negatif dan tidak signifikan atas *Employee Performance*.

Penelitian yang ditunjukkan Smith & Bititci (2017), mengatakan bila *Employee Engagement* berdampak positif pada *Employee Performance*. Akan tetapi, hasil berbeda diberikan oleh Joushan et al (2015) menyatakan bahwa *Employee Engagement* berdampak negatif atas *Employee Performance*.

Penemuan yang dihasilkan oleh Kuruppu & Pathirana, (2022) menjelaskan bahwa *Job Satisfaction* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*. Akan tetapi, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Elizabeth

& Yanuar, (2024) mengungkapkan bahwa *Job Satisfaction* memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Employee Performance*.

Rumah Sakit Amal Sehat merupakan salah satu Rumah Sakit Swasta di Kabupaten Wonogiri. Rumah Sakit Amal Sehat terletak di Kecamatan Slogohimo. Rumah Sakit Amal sehat ini menjadi rujukan pertama dan utama bagi masyarakat disekitar. Walaupun disekitar terdapat puskesmas akan tetapi masyarakat memilih Rumah Sakit Amal Sehat dikarenakan melayani pasien 24 jam dan memiliki fasilitas yang memadai seperti poli umum, poli spesialis, poli umum serta IGD. Tidak hanya masyarakat sekitaran Rumah Sakit Amal sehat yang menggunakan pelayanan Rumah Sakit tersebut akan tetapi, masyarakat luar kecamatan Slogohimo juga banyak berdatangan cukup banyak setiap bulannya (Saputro, 2019).

Laporan Kinerja SDI pada Rumah Sakit Amal Sehat 2024 dapat peneliti sajikan dalam gambar 1 berikut:

REKAPITULASI PENILAIAN KINERJA SDI BERDASARKAN KATEGORI/ GRADE														
TAHUN 2024														
NILAI AKHIR	KATEGORI	GRADE	JUMLAH SDI											
			JAN	FEB	MAR	APR	MEI	JUN	JUL	AGU	SEP	OKT	NOV	DES
> 95	Sangat Baik (Dipertahankan)/ A		5	7	7	6	8	9	9	10	10	10	11	9
80 - 94,9	Baik (dan untuk ditingkatkan lagi)/ B		247	243	243	250	240	237	247	237	256	265	263	279
70 - 79,9	Sedang (Perlu Adanya Perbaikan)/ C		35	39	41	32	43	47	34	46	31	24	27	15
< 69,9	Kurang (Perlu Melakukan Perbaikan)/ D		21	19	17	20	17	15	18	15	11	9	7	5
			308	308	308	308	308	308	308	308	308	308	308	308

**Gambar 1.1 Data Rumah Sakit Amal Sehat Wonogiri 2024**

Laporan Data Absensi Sidik Jari Karyawan Rumah Sakit Amal Sehat Wonogiri 2024 disajikan dalam tabel 1:

**Tabel 1. 1 Data Absensi Rumah Sakit Amal Sehat 2024**

RATA-RATA <i>PROSENTASE</i> ABSENSI SDI TAHUN 2024		
NO	BULAN	RATA-RATA ABSENSI SDI (%)
1	Januari	94
2	Februari	95
3	Maret	94
4	April	93
5	Mei	95
6	Juni	95
7	Juli	93
8	Agustus	93
9	September	93
10	Oktober	93
11	November	93
12	Desember	91

Dari kedua data yang tercantum dalam gambar diatas terlihat bahwa Rumah Sakit mengalami naik turun dari segi *performance* sumber daya manusia perperiode disetiap bulanya di tahun 2024, pada *prosentase* absensi karyawan rumah sakit di bulan Januari mencapai tingkat kehadiran sebesar 94%, kemudian dibulan Februari mengalami peningkatan *prosentase* kehadiran karyawan sebesar 95%. Namun, dibulan Maret dan April mengalami penurunan tingkat kehadiran karyawan sebesar 94% dan turun lagi 93% pada bulan April. Selanjutnya mengalami peningkatan kembali di dua bulan berikutnya yaitu 95%. Namun peningkatan *prosentase* kehadiran karyawan pada bulan berikutnya mengalami penurunan yang cukup drastis sampai akhir bulan tahun 2024.

Berdasarkan uraian diatas, ditemukan terdapat fenomena *gap* yang ditemukan terkait variabel-variabel yang telah meneliti. Dengan adanya *gap* yang

ditemukan tersebut, maka suatu permasalahan antara variabel *Workload*, *Employee Engagement* dan *Job Satisfacation* terhadap *Employee Performance*. Perbedaan pendapat yang didasari oleh hasil riset tersebut menjadi menarik untuk penulis melakukan penelitian ulang terkait variabel tersebut. Sebagai pembeda dengan penelitian sebelumnya, peneliti menambahkan variabel *intervening* yaitu *Job Satisfacation* yang berdasarkan penelitian sebelumnya *Job Satisfacation* dianggap memiliki dampak langsung terhadap *Employee Performance*. Kesimpulannya, perbedaan temuan ini menciptakan keraguan yang perlu dipecahkan dalam penelitian selanjutnya.

Berdasarkan perbedaan diatas maka penulis tertarik untuk mengetahui Kinerja Karyawan Rumah Sakit Amal Sehat, kemudian melakukan penelitian dengan judul **“ Penilaian *Employee Performance* Berbasis *Job Satisfacation* Pada Rumah Sakit Amal Sehat di Wonogiri”**

## 1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh *Workload* terhadap *Job Satisfaction*?
2. Bagaimana pengaruh *Employee Engagement* Terhadap *Job Satisfaction*?
3. Bagaimana pengaruh *Workload* terhadap *Employee Performance*?
4. Bagaimana pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Employee Performance*?
5. Bagaimana pengaruh *Job Satisfacation* terhadap *Employee Performance*?

### 1.3 Tujuan Penelitian

1. Menguji dan menganalisis pengaruh *Workload* terhadap *Job Satisfaction*.
2. Menguji dan menganalisis *Employee Engagement* terhadap *Job Satisfaction*.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh *Workload* terhadap *Employee Performance*.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Employee Performance*.
5. Menguji dan menganalisis pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance*.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

#### 1. Bagi Praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan dapat dijadikan sebagai bahan referensi maupun rujukan alternatif dalam memecahkan masalah terutama pada penelitian yang berkaitan dengan *human resource management* yang berfokus pada *Workload*, *Employee Engagement*, *Job Satisfaction*, dan *Employee Performance*.

#### 2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian dapat menjadi sumber informasi, edukasi atau ilmu baru yang dapat dijadikan referensi untuk implementasi saat terjun di dunia kerja

dengan *Workload, Employee Engagement, Job Satisfacation, dan Employee Performance.*

### 3. Bagi Institusi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan untuk mengembangkan penelitian di bidang MSDM yang nantinya bermanfaat bagi Rumah Sakit khususnya pada Rumah Sakit Amal Sehat di Wonogiri yang terkait tentang *Workload, Employee Engagement, Job Satisfacation, dan Employee Performance.*



## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

Bab ini peneliti menjelaskan informasi dan data dengan menguraikan tinjauan pustaka, studi literatur, landasan teori yang berkaitan dengan variabel *Workload*, *Employee Engagement*, *Job Satisfaction*, dan *Employee Performance*. Pada bab ini juga menguraikan definisi masing-masing variabel, indikator-indikator, penelitian terdahulu hingga hipotesis penelitian.

#### **2.1. *Workload* (Beban Kerja)**

Beban kerja merupakan sekelompok tugas, kewajiban, serta tanggung jawab di tujukan kepada aktivitas yang seharusnya diselesaikan, kinerja dan peran yang dijalankan seseorang dalam lingkup karyawannya (Hasyim, 2020). Sedangkan menurut Budiansa (2021) beban kerja adalah acuan pada persepsi pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab yang harus dipikul dalam jangka waktu yang telah di sepakati serta upaya dalam menghadapi persoalan dalam pekerjaan. Namun apabila keterbatasan yang dimiliki karyawan tersebut menghambat tercapainya hasil kerja pada tingkatan yang diharapkan, maka telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dengan tingkat kapasitas yang dimiliki. Kesenjangan tersebut menyebabkan timbulnya kegagalan dalam kinerja.

Menurut Bima Putra & Purwoto (2020) menyatakan beban kerja merupakan pekerjaan yang menjadi penyebab pekerja merasa terbebani, karena harus melakukan pekerjaan dengan cepat dan mendapatkan hasil yang maksimal. Beban kerja adalah proses menentukan jumlah jam kerja kinerja karyawan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, beban kerja serta teknik manajemen lainnya untuk mengetahui seberapa efektif dan efisien suatu organisasi (Alvionita & Saputro, 2024). Berdasarkan pengertian beban kerja diatas menurut beberapa para ahli, maka dalam penelitian ini beban kerja adalah suatu tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan yang telah ditentukan batas waktu dan harus diselesaikan oleh pekerja.

Menurut Soleman (2011), faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu:

1) Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal lingkungan kerja, meliputi:

a. Tugas (*task*)

Bersifat fisik seperti; sikap, beban yang dipikul, tata ruang, alat dan sarana prasarana, dan kondisi lingkungan kerja. Adapun tugas yang bersifat psikis seperti; emosi kerja, tanggung jawab, dan kompleksitas pekerjaan.

b. Organisasi Kerja

Organisasi kerja meliputi; sistem kerja, pergantian masuk kerja, sistem kerja, gaji, dan kesempatan pekerja istirahat.

### c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ini dapat dilihat dari kondisi tempat kerja, apakah tempat tersebut memberikan beban tambahan atau tidaknya meliputi seperti, lingkungan kerja secara: biologis, fisik, dan psikologis.

### 2) Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari pekerjaan itu sendiri dan dapat diakibatkan oleh faktor eksternal yang dapat menyebabkan terjadinya stres, yaitu:

- a. *Psikis Factor*: persepsi, kepercayaan, motivasi, dan sebagainya.
- b. *Somatic Factor*: umur, ukuran tubuh, kondisi Kesehatan, jenis kelamin, dan sebagainya.

Definisi operasional indikator yang digunakan untuk mengukur beban kerja diadopsi dari Putra & Hubeis (2012) adalah sebagai berikut:

#### a. Target yang harus dicapai

Persepsi individu terhadap pengukuran besar atau kecil target kerja yang didapat untuk diselesaikan dalam tenggat waktu tertentu. Indikator target yang harus dicapai pada penelitian ini diukur dari hasil kerja yang telah dilaksanakan dalam jangka waktu yang diberikan.

#### b. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan merupakan seperti seorang individu mampu mengambil keputusan dengan sigap pada saat melakukan pengerjaan

suatu tugas dan mampu mengatasi situasi tidak terduga yang dapat terjadi, misalnya seorang karyawan mendapatkan tugas lebih diluar jam kerja. Indikator kondisi pekerjaan pada penelitian ini diukur dari tanggapan responden terhadap aktivitas maupun situasi tertentu yang melibatkan pribadinya dalam waktu singkat.

c. Penggunaan waktu

Lamanya waktu yang digunakan dalam pengerjaan suatu aktivitas atau tugas pada pekerjaan seseorang. Indikator penggunaan waktu yang diberikan kepada karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaannya sesuai dengan tingkat kesulitan pada pekerjaan tersebut.

d. Standar pekerjaan

Persepsi atau kesan seorang karyawan terhadap beban kerja pada pekerjaannya. Indikator standar pekerjaan pada penelitian ini diukur dari tanggapan responden mengenai perasaannya terkait kesesuaian beban kerja berdasarkan standar yang telah ditetapkan.

## 2.2. *Employee Engagement* (Keterlibatan Karyawan)

*Employee* mempunyai arti yaitu pegawai atau karyawan. Sedangkan *Engagement* berarti keterlibatan atau keterikatan. Menurut aspek *engagement* organisasi itu sendiri dapat diartikan pegawai yang memiliki sikap positif pada suatu organisasi serta norma-normanya (Fatimah, 2024). Keterlibatan karyawan adalah kondisi mental positif yang dimiliki oleh karyawan pada perusahaanya. Dampak positif dari kondisi mental dapat

memberikan kualitas kinerja, serta dapat meningkatkan produktivitas pegawai perusahaan (Wofron, 2022).

Keterlibatan karyawan merupakan tingkatan dimana secara individu karyawan terlibat penuh dalam pekerjaan dan seberapa besar kemauan individu untuk berkomitmen terhadap pekerjaan dan Perusahaan (Noe, 2020). Selain itu, pekerja yang terlibat dalam pekerjaan dan memiliki keinginan untuk berkomitmen penuh kepada perusahaan akan memberikan keuntungan kompetitif yang sangat penting bagi organisasi (Ashary, 2019). Keterlibatan karyawan merupakan sikap positif yang diperlihatkan oleh pekerja melalui kontribusi dalam organisasi. Mereka mengutamakan pekerjaan sebagai prioritas utama dan memandangnya sebagai aspek penting dalam berpartisipasi pada rasa harga diri mereka (Pawestri & Pradhanawati, 2018). Berdasarkan pengertian keterlibatan karyawan di atas menurut beberapa para ahli, maka dalam penelitian ini keterlibatan karyawan adalah tingkat kepedulian pekerja terhadap pekerjaannya dan sebagai faktor yang akan memberikan pengaruh positif pada peningkatan kinerja, dengan begitu anggota organisasi termotivasi untuk memberikan kontribusinya yang terbaik.

Faktor yang dapat mempengaruhi keterlibatan karyawan (Bekker & Demerouti dalam Suwandi, 2022), seperti dibawah ini:

1) *Job resource* (sumber daya kerja)

Aspek psikologi, fisik maupun pekerjaan yang dapat mengurangi tuntutan kerja pegawai secara kognitif ataupun psikis serta dapat

memberikan dampak positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

2) *Job demands* (tuntutan pekerjaan)

Memberikan pengaruh terhadap keterkaitan karyawan dikarenakan adanya tuntutan yang diberikan kepada perusahaan, sehingga mampu meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan.

3) *Peers* (teman kerja)

Memberikan dukungan dalam penyelesaian pekerjaan atau tanggungjawab tugas pegawai untuk perusahaan maka mempengaruhi seseorang, serta membuat mereka merasa nyaman bekerja di organisasi tersebut. Selain itu teman kerja yang saling *support* dapat berdampak positif dalam bekerja sehingga karyawan dapat menghasilkan kualitas pada pekerjaannya.

4) *Personal resource* (sumber daya pribadi)

Berhubungan dengan pencapaian kinerja individu yang dapat memberikan dampak ketahanan mental pada diri pribadi pekerja tersebut. Definisi operasional indikator yang digunakan untuk mengukur keterlibatan karyawan diadopsi dari Schaufeli, Bakker, dan Salanova (2006) adalah sebagai berikut:

1) *Vigor*

Keterikatan antara karyawan dengan pekerjaan secara emosional ketika sedang bekerja. Hal ini ditandai dengan meningkatnya kekuatan, ketekunan, keberanian dalam melakukan pekerjaan dengan sebaik-

baiknya, dan pantang menyerah, serta mampu bertahan walaupun dalam keadaan apapun.

### 2) *Absorption*

Keterlibatan karyawan dengan pekerjaan yang dapat digambarkan sikap pegawai yang peduli terhadap pekerjaannya, karyawan fokus dan konsentrasi dalam kerja.

### 3) *Dedication*

Keterlibatan karyawan dengan pekerjaannya secara emosional pada pekerjaannya. Dapat digambarkan bawasanya karyawan dalam menyelesaikan tugas tanggung jawabnya, merasa terinspirasi dan bangga terhadap kinerjanya.

## 2.3. ***Job Satisfaction (Kepuasan Kerja)***

Menurut Afandi (2018) kepuasan kerja adalah respon emosional atau efektivitas terhadap berbagai aspek pekerjaan. Perasaan yang dimiliki oleh pegawai mengenai apakah pekerjaan mereka menyenangkan atau tidak. Kepuasan kerja dapat dilihat dari segi pandang umum seseorang terhadap jabatan atau pangkatnya, sehingga dapat membedakan antara kompensasi yang diterima dengan harapan karyawan tersebut (Wahidin, 2024). Menurut (Rostandi & Senen, 2021) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu kondisi perasaan positif tentang suatu pekerjaan, yang berasal dari suatu evaluasi dari karakteristik pribadi setiap karyawan. Kepuasan kerja merupakan sikap positif berdasarkan hasil evaluasi terhadap sesuatu yang diharapkan akan mendapatkan suatu hasil dari

pekerjaan yang dilakukan (Sari et al., 2021).

Menurut Natalia (2021) kepuasan kerja adalah kondisi dimana seseorang memiliki sikap emosional yang positif dan rasa cinta terhadap suatu pekerjaan yang mereka lakukan. Kepuasan kerja merupakan Ketika tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dan kenyataan yang dirasakan, karena adanya batas minimum yang diinginkan telah terwujud (Barage & Sudarusman, 2022). Berdasarkan pengertian kepuasan kerja diatas menurut beberapa para ahli, maka dalam penelitian ini kepuasan kerja adalah suatu respon positif terhadap pekerjaan yang telah dilakukan pegawai dalam perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain yang dikemukakan oleh Rostandi & Senen (2021) adalah sebagai berikut:

- 1) Pengawasan, bagaimana cara pemimpin dalam melakukan pengawasan untuk memberikan saran, masukan dan dukungan terhadap pekerja.
- 2) Rekan kerja, bagaimana pegawai saling mendukung satu sama lain dalam suatu Perusahaan.
- 3) Pekerjaan itu sendiri, bagaimana Perusahaan menyediakan tugas sesuai, kesempatan belajar, dan kesempatan untuk dapat bertanggung jawab atas tugasnya.
- 4) Gaji, seberapa tinggi gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan mencerminkan bagaimana suatu organisasi menghargai kontribusi yang diberikan oleh pegawai.

Menurut (Meutia & Narpati, 2021) terdapat indikator kepuasan kerja, sebagai

berikut:

1) *The work itself* (pekerjaan itu sendiri)

Sejauh mana pekerjaan memberikan kesempatan bagi pegawainya untuk mengembangkan keterampilan dan kreativitasnya.

2) *Supervision* (supervisi)

Supervisi berkaitan dengan bagaimana seorang atasan mampu mengawasi, membimbing, dan membantu karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaannya.

3) *Promotion* (promosi)

Seberapa jauh perusahaan mampu memberikan peluang yang jelas dalam pengembangan karir kepada karyawan dimasa mendatang.

4) *Co-Workes* (rekan kerja)

Seberapa jauh perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja dan pergaulan yang baik.

#### **2.4. Employee Performance (Kinerja Karyawan)**

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang diperoleh seseorang karyawan dalam melakukan tanggungjawab tugasnya sesuai posisi jabatan yang diberikan perusahaan kepadanya. *Employee Performance* adalah hasil yang telah dicapai karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Semakin banyak persoalan atau tugas yang mampu diselesaikan maka kinerja pegawai baik (Fauziah, 2025). Kinerja karyawan sangatlah berpengaruh bagi organisasi karena dampak langsung dan tidak langsung

pada kinerja perusahaan secara keseluruhan (Chi et al., 2023). Menurut Robbins & Judge (2017), kinerja karyawan merupakan kemampuan seseorang karyawan dalam memperoleh tujuan dan hasil yang diharapkan, serta untuk mencapai produktifitas, dan efektivitas dalam menyelesaikan tugas tanggungjawabnya.

Pada dasarnya kinerja karyawan menjadi sebuah hal yang bersifat individual karena setiap pegawai atau karyawan memiliki hasil pekerjaan yang berbeda-beda menyesuaikan pada bakat dan kemampuannya (Singgih et al., 2020). Pada saat yang sama karyawan juga membutuhkan umpan balik tentang kinerja mereka sebagai panduan untuk tindakan mereka. Prestasi kerja yang diharapkan adalah standar kinerja yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisi jabatannya dibanding dengan standar yang dibuat (Dessler, 2006). Berdasarkan pengertian kinerja karyawan diatas menurut beberapa para ahli, maka dalam penelitian ini kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas tanggungjawab yang diberikan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain yang dikemukakan oleh Mangkunegara dalam Jopanda, (2021) adalah sebagai berikut:

#### 1) Faktor Lingkungan Organisasi

Lingkungan kerja yang baik, di mana terdapat hubungan yang harmonis, baik itu pada sesama karyawan yang sejabatatan, atasan maupun pihak eksternal, selain itu lingkungan organisasi yang baik seperti adanya deskripsi kewenangan yang cukup, kejelasan jabatan, target yang menantang dan komunikasi yang efektif, sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## 2) Faktor Psikologis

Secara psikologis, seseorang yang sehat adalah yang memiliki integritas tinggi antara fungsi mental dan fisik. Integritas ini mendukung konsentrasi diri yang baik, yang utama dalam mengelola dan memanfaatkan potensi mereka dalam aktivitas kerja dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Robbins (2006) dalam Tjiabrata, (2022) terdapat indikator kinerja karyawan, sebagai berikut:

### 1. Kuantitas

Indikator ini menilai seberapa banyak pekerjaan yang dapat terselesaikan, yang mencerminkan tingkat efisiensi dan produktivitas pegawai melakukan tugasnya.

### 2. Kualitas kerja

Diukur berdasarkan persepsi karyawan tentang hasil kerja dan kecocokan tugas dengan keterampilan yang dimiliki karyawan.

### 3. Ketepatan waktu

Indikator ini menilai bagaimana karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai jadwal yang telah ditentukan.

### 4. Kemandirian

Indikator ini menilai sejauh mana seseorang pegawai dapat melakukan tugasnya dengan mandiri dan bertanggungjawab. Kemandirian disini mencerminkan rasa percaya diri, mampu berkontribusi pada produktivitas dan efisiensi tim secara keseluruhan.

## 2.5. Pengembangan Hipotesis

### 2.5.1 Pengaruh *Workload* Terhadap *Job Satisfaction*

Beban kerja menunjukkan jumlah rata-rata pekerjaan yang dilakukan dalam rentang waktu tertentu. Beban kerja yang dirasakan oleh pekerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Apabila beban kerja yang diberikan kepada karyawan sudah sesuai maka akan membuat karyawan merasa puas, tetapi apabila beban kerja yang diberikan melebihi kapasitas karyawan maka dapat membuat karyawan tidak puas terhadap pekerjaannya (Lydiasari Bella, 2024). Penelitian yang dilakukan oleh (Suartana dan Dewi, 2020) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain dari (Wahyuni dan Irfani, 2019) mengemukakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian dari (Lumunon et al., 2019) menunjukkan bahwa hubungan beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja untuk pegawai, maka kepuasan kerja pegawai akan semakin rendah, begitupula sebaliknya. Dari uraian diatas, maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

**H1: *Workload* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction*.**

### 2.5.2 Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap *Job Satisfaction*

Setiap karyawan akan merasa senang dalam menjalankan kewajiban

mereka dalam bekerja apabila mereka memiliki ikatan dan komitmen yang kuat terhadap tanggungjawab yang dimiliki, semakin kuat ikatan dan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya maka akan menghadirkan rasa puas pada diri pribadi karyawan tersebut. Ketika pekerja telah merasa *engaged* terhadap pekerjaannya, maka mereka akan merasakan suasana kerja yang nyaman dan tidak merasa ketegangan terhadap tuntutan atas kewajiban yang ditanggungnya. Riset dari beberapa peneliti berpendapat bahwa suatu organisasi dapat mengarahkan perusahaannya agar dapat mendapatkan *performance dan profitabilitas* yang baik apabila suatu perusahaan tersebut memperhatikan *engagement* para pekerja yang memilikinya (Choo et al., 2013). Penelitian oleh Maulidya (2021), menyatakan bahwa *Employee Engagement* memiliki hubungan bagi *Job Satisfaction* secara positif dan signifikan. Selain itu, penelitian lain diberikan oleh Kaur et al., (2020) dan Lu et al., (2016) menjelaskan jika benar apabila *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction*. Berdasarkan penelitian diatas maka bisa disimpulkan apabila *Employee Engagement* menemui perubahan positif maka *Job Satisfaction* pun akan meningkat seiringan dengan bertambahnya rasa keterlibatan karyawan. Dari uraian diatas, maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

**H2: *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction***

### **2.5.3 Pengaruh *Workload* Terhadap *Employee Performance***

Penelitian yang dilakukan Artajaya dan Lindisari (2025)

menyimpulkan bahwa beban kerja memberikan pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menjelaskan bahwa jika menurunnya beban kerja yang dimiliki seseorang karyawan akan berpengaruh pada meningkatnya kinerja karyawan tersebut. Selanjutnya penelitian Dwinati et al., (2019) memiliki hasil yang sama, yaitu terdapat hubungan negatif dan signifikan antara beban kerja dan kinerja karyawan. Dengan demikian, beban kerja yang semakin tinggi dapat menurunkan motivasi karyawan dalam bekerja dan berdampak pada penurunan kinerja yang diberikan kepada perusahaan. Hasil tersebut menyimpulkan bahwa semakin rendah beban kerja yang diperoleh seorang karyawan maka akan memberikan pengaruh terhadap peningkatannya dalam kinerja karyawannya. Dari uraian diatas, maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

**H3: *Workload* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Employee Performance***

#### **2.5.4 Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap *Employee Performance***

Semakin tinggi tingkat *Employee Engagement*, maka loyalitas dan dedikasi mereka terhadap pekerjaan dan perusahaan akan semakin meningkat. Dengan kata lain, jika ikatan karyawan itu kuat terhadap perusahaan maka karyawan akan lebih bersemangat dalam pekerjaannya. Menurut (Daniel Dami et al., 2020) mengatakan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut diperkuat oleh (Noviardy & Aliya, 2020) serta (Dewi &

Setyowati, 2022) menegaskan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uraian (Daniel Dami et al., 2020), (Noviardy & Aliya, 2020) dan (Dewi & Setyowati, 2022) maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

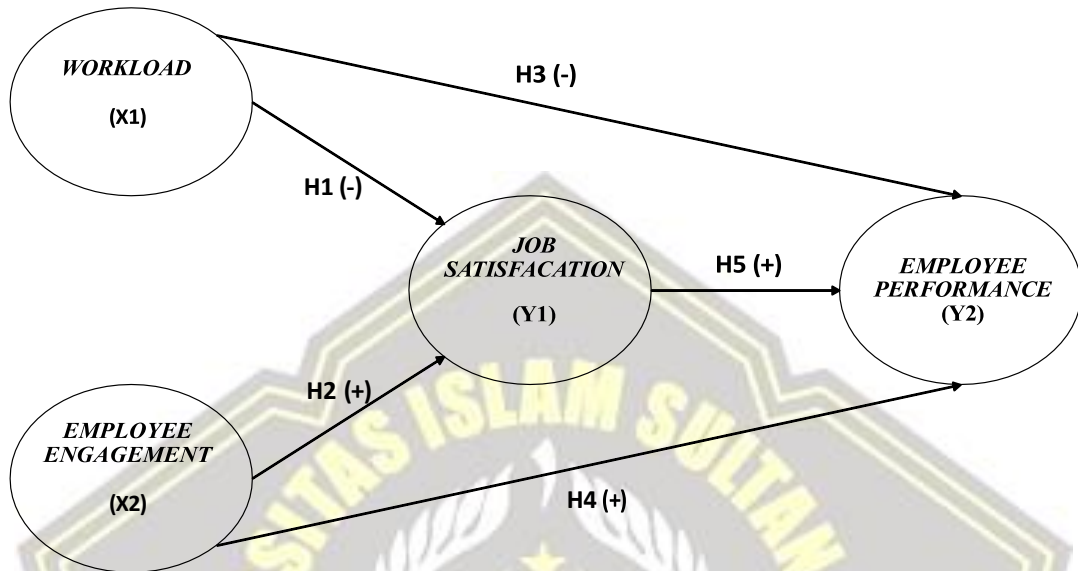
**H4: *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance***

#### **2.5.5 Pengaruh *Job Satisfacation* Terhadap *Employee Performance***

Kepuasan kerja dapat diukur sejauh mana pekerjaan memenuhi kebutuhan dan harapan individu, serta sejauh mana individu seorang pegawai merasa terpenuhi dan puas terhadap berbagai aspek pekerjaannya sehingga dapat mendorong seseorang karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Menurut (Anggun Cahyani & Sundari, 2020) menyatakan kepuasan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut diperkuat dalam penelitian lain (Putra el al., 2020) serta (Briliarto et al., 2020) mengatakan kepuasan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan meningkatnya kepuasan kerja seorang karyawan maka kinerja suatu karyawan akan semakin meningkat. Berdasarkan penelitian (Anggun Cahyani & Sundari, 2020), (Putra el al., 2020), dan (Briliarto et al., 2020) maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

**H5: *Job Satisfacation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*.**

## 2.6. Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Jenis Penelitian

Riset kali ini merupakan jenis penelitian penjelasan *atau explanatory research* yaitu dimana tujuan riset ini adalah untuk membuktikan serta menjelaskan hubungan antara variabel bebas ( *Workload dan Employee Engagement*), variabel dependen ( *Employee Performance*) serta variabel *intervening* ( *Job Satisfaction*). Selain itu, jenis riset ini tergolong pada jenis penelitian korelasional yang merupakan penelitian yang bermaksud untuk melihat apakah ada keterkaitan atas dua variabel atau lebih, atau justru tidak ada keterkaitan variabel-variabel yang diteliti, serta untuk mengukur seberapa besar hubungan dan bagaimana arah hubungan antar variabel tersebut (Sugiyono, 2011). Pada penelitian kali ini, peneliti menggunakan penelitian kuantitatif yang dimana data yang diperoleh dalam bentuk angka. Data kuantitatif tersebut didapatkan dari hasil wawancara, pengamatan atau pemotretan data yang disajikan dalam bentuk tulisan, rekaman maupun gambar (Darwin et al., 2021).

#### 3.2. Populasi dan Sampel

##### 3.2.1. Populasi

Populasi didefinisikan sebagai luas wilayah penyangkutan dimana berisikan obyek atau subyek yang memiliki kualitas atau kriteria tertentu yang dipilih peneliti guna diamati serta selanjutnya diambil kesimpulan atas hasil yang di peroleh (Sugiyono, 2017). Populasi merupakan semua

total nilai baik dari hasil pengukuran penelitian kuantitatif dan kualitatif yang memiliki ciri khas tertentu serta memiliki akar asal yang lengkap dan jelas (Usman, 2006). Populasi yang akan diteliti pada riset kali ini adalah Sumber Daya Manusia pada Rumah Sakit Amal Sehat Kabupaten Wonogiri yaitu sebanyak 308 karyawan.

### 3.2.2. Sampel

Sampel digambarkan sebagai suatu himpunan yang terdiri berdasarkan belahan anggota populasi, yang dimana berisikan anggota dari populasi yang dimiliki. Sedangkan menurut Sugiono (2017), sampel adalah data yang dimiliki oleh bagian dari populasi yang ditinjau berdasarkan jumlah serta karakteristik yang dimiliki. Metode sampling turut diterapkan pada kali ini dimana peneliti memilih untuk menggunakan rumus Slovin. Metode tersebut digunakan untuk memutuskan berapa minimal sampel yang dibutuhkan ketika total keseluruhan populasi telah diketahui (Wiyono, 2011).

*Probability sampling* ditunjukkan untuk memberikan kesempatan kepada bagian dari populasi agar dapat berpeluang dipilih menjadi sampel dengan peluang yang serupa. *Probability sampling* dilakukan dengan metode *simple random sampling*, yang dimana maksud dari metode ini adalah mengambil sampel secara acak atas suatu populasi tanpa menghiraukan kedudukan atau divisi kerja dari para populasi yang dipilih (Sugiyono, 2018). Salah satu kategori yang digunakan adalah *purposive sampling* dimana sampel diambil berdasarkan kriteria tertentu, antara lain:

1. Berusia 18-55 Tahun
2. Bekerja di Rumah Sakit Amal Sehat di Wonogiri
3. Bekerja minimal 1 Tahun

Adapun penelitian kali ini menggunakan rumus Slovin, rumus ini digunakan agar sampel yang digunakan tidak terlalu banyak, karena pada penarikan sampel nantinya akan menggunakan sampel yang lebih sedikit yang dianggap cukup untuk mewakili jumlah populasi secara keseluruhan. Rumus ini bertujuan untuk mempermudah dan menyederhanakan perhitungan yang dimana rumus yang digunakan adalah:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Penjelasan :

n = Ukuran sampel

N = Populasi

e = Presentase Kelonggaran Ketelitian (0,05)

dapat disimpulkan bahwa jarak sampel yang bisa digunakan berdasarkan perhitungan rumus Slovin ini yaitu antara 5% atas populasi yang digunakan. Jumlah populasi pada penelitian ini yaitu 308 karyawan, serta presentase kelonggaran yang dipilih adalah 5% juga hasil yang diperoleh dapat dibulatkan agar mampu memenuhi kesesuaian. Selanjutnya untuk melihat jumlah sampel penelitian ini dilakukan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{308}{1+308(0,05)^2}$$

$$n = \frac{308}{1,77} = 174,011$$

Dari perhitungan menggunakan rumus diatas, ditemukan jumlah sampel yang diperoleh yaitu 174,011 dan dibulatkan menjadi 200 responden yang merupakan karyawan Rumah Sakit Amal Sehat di Wonogiri.

### 3.3. Jenis dan Sumber Data

Pada penelitian ini, kriteria data yang digunakan untuk dihitung yaitu berupa data subyektif. Data subyektif adalah data yang menjelaskan pendapat, sikap, karakteristik atau pengalaman suatu individu yang berperan sebagai subyek penelitian (Indriantoro & Supomo, 2012). Data subyek merupakan informasi yang diperoleh langsung dari para responden baik individu maupun kelompok individu. Data yang digunakan bersumber dari respon para karyawan Rumah Sakit Amal Sehat di Wonogiri atas pertanyaan yang diajukan. Dalam penelitian ini, terdapat data yang diperoleh dari sumber lain yang diantaranya yaitu:

#### 1. Data Primer

Data primer bersumber langsung dari responden asli atau pihak pertama yang didapatkan peneliti untuk memberikan informasi yang diperlukan. Pada konteks ini, data primer didapatkan dari hasil pengisian kuesioner yang berhasil dipenuhi oleh karyawan Rumah Sakit Amal Sehat di Wonogiri.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber yang diperoleh peneliti berdasarkan informasi yang berhasil dikumpulkan dan diolah dan disajikan oleh pihak

sebelumnya. Pada konteks ini, data sekunder didapatkan dari literatur seperti jurnal, artikel, hingga buku yang berfungsi sebagai sumber data tambahan yang mendukung keberhasilan penelitian.

### **3.4. Metode Pengumpulan Data**

Metode yang digunakan dalam rangka memenuhi kebutuhan data primer dan data sekunder yang akan diterapkan dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:

#### **1) Data Primer**

Pengumpulan data primer, data yang didapatkan bersumber dari kuesioner yang berhasil dijawab dan diisi oleh karyawan Rumah Sakit Amal Sehat di Wonogiri sebagai Upaya untuk mengidentifikasi permasalahan yang dihadapi responden. Metode yang digunakan pengisian kuesioner secara offline.

#### **2) Data Sekunder**

Data diperoleh untuk mendukung keberhasilan penelitian. Data ini bersumber informasi tidak langsung yang relevan dengan data penelitian yang dibutuhkan. Data sekunder tersebut seperti artikel, jurnal serta studi sebelumnya yang mengandung unsur keterkaitan dengan variable yang dibutuhkan.

### 3.5. Variabel dan Indikator

**Tabel 3. 1 Variabel, Definisi dan Indikator**

NO	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
1.	<i>Workload X1</i> Beban kerja adalah sekumpulan tugas atau tuntutan dalam pekerjaan yang harus diselesaikan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan target yang telah diberikan oleh perusahaan.	1. Target yang harus dicapai 2. Kondisi pekerjaan 3. Penggunaan waktu 4. Standar pekerjaan (Putra & Hubeis, 2012)	Skala likert 1-5
2.	<i>Employee Engagement X2</i> Keterlibatan karyawan merupakan tingkatan dimana secara individu karyawan terlibat penuh dalam pekerjaan dan seberapa besar kemauan individu untuk berkomitmen terhadap pekerjaan dan Perusahaan.	1. <i>Vigor</i> 2. <i>Absorption</i> 3. <i>Dedication</i> (Salanova dkk, 2006)	Skala likert 1-5
3.	<i>Job Satisfacation Y1</i> Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dialami oleh pekerja terkait dengan pekerjaan mereka, yang mana dipengaruhi oleh faktor yang menjadi pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan	1. <i>The Work itself</i> 2. <i>Supervision</i> 3. <i>Promotion</i> 4. <i>Co-Workers</i> Smith et al., Mundandar dalam (Indrasari, 2017)	Skala likert 1-5
4.	<i>Employee Performance Y2</i> Kinerja karyawan adalah suatu kemampuan individu atau kelompok karyawan yang diperoleh dengan tujuan untuk mencapai tujuan dan hasil yang diharapkan, serta dalam mencapai efektivitas dan produktivitas saat menyelesaikan tugas mereka.	1. Kuantitas 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Kemandirian (Robbins, 2006)	Skala likert 1-5

## **3.6. Teknik Analisis Data**

### **3.6.1 Analisis Variabel Deskriptif**

Analisi data ini ditujukan untuk menggambarkan suatu data yang dimiliki serta hasil yang didapatkan tidak bermaksud untuk membuat suatu kesimpulan secara umum (Sugiono, 2017). Penelitian ini bersifat kuantitatif dan menggunakan *Structural Equation Model (SEM)* dalam analisisnya, serta dengan memanfaatkan perangkat lunak *Partial Least Square (PLS)*.

### **3.6.2 Analisis Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif merupakan komponen statistika yang berfokus pada pengumpulan data, penyajian, penentuan nilai statistik dan pembuatan diagram atau grafik yang mengilustrasikan suatu fenomena. Metode statistik yang diterapkan dalam menguji hipotesis deskriptif perlu disesuaikan oleh tipe data atau variabel yang sesuai dengan skala pengukurannya, yang dapat berupa nominal, ordinal atau interval (rasio).

### **3.6.3 Analisis *Structural Equation Model (SEM)***

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Structural Equation Model (SEM)* serta memanfaatkan perangkat lunak *Partial Least Square (PLS)*. SEM merupakan salah satu teknik multivariat yang bisa menampilkan tentang ragam cara mempresentasikan sebuah seri atau deret korelasi kausal dalam sebuah diagram jalur (Putlely el al., 2021). Penggunaan SEM dalam analisis data bertujuan untuk menyajikan secara keseluruhan hubungan antara variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut.

### 3.6.4 *Partial Least Square (PLS)*

PLS merupakan bentuk *Structural Equation Model (SEM)* telah menjadi teknik analisis multivariate yang paling sering digunakan (Hair et al., 2018). PLS merupakan suatu metode analisis dimana memiliki keunggulan sebab tidak tergantung pada sejumlah asumsi, layaknya tidak memerlukan distribusi normal pada data atau ukuran sampel yang besar. PLS-SEM memiliki kemampuan untuk menganalisis konstruk yang terbentuk baik dengan indikator refleksif maupun formatif. Selain itu, PLS-SEM bertujuan untuk memprediksi dampak variabel independen X pada variabel dependen Y (Irwan & Adam, 2015). Berikut adalah beberapa tahapan dalam melakukan analisis PLS-SEM:

#### 1. **Outer Model**

Analisis Outer Model (*Measurement Model*) digunakan untuk menentukan spesifikasi hubungan antara konstruk variabel laten dengan indikatornya. Adapun tahap uji pada outer model sebagai berikut:

##### a) ***Convergent Validity***

*Convergent Validity* adalah evaluasi atas keabsahan indikator reflektif sebagai alat ukur variabel, hal tersebut tercermin dari nilai outer loading pada setiap indikator yang digunakan tersebut. *Convergent Validity* menguji sejauh mana tingkat hubungan antara konstruk dan variabel laten. Penilaian *Convergent Validity* melewati evaluasi reliabilitas item dengan cara individual, dapat dilihat dari *standardized loading factor*, dari *standardized loading factor* dapat merefleksikan sejauh mana hubungan antara seluruh

item pengukuran indikator bersama konstruktornya. Korelasi dianggap valid jika nilainya lebih besar dari 0,7 (Irwan & Adam, 2015).

**b) *Discriminant validity***

*Discriminant validity* diukur melalui nilai beban silang dari tiap indikator dan setara dengan kriteria Fornell-Lacker, dimana akar kuadrat dari varian yang dijelaskan AVE setiap konstruk harus lebih besar dari korelasi antar konstruk- konstruk tersebut. Jika nilai AVE melebihi nilai korelasi antar konstruk, maka validitas diskriminan yang baik dapat dicapai, dengan syarat nilai  $AVE > 0,5$  (Irwan & Adam, 2015).

**c) *Composite Reliability***

*Composite Reliability* bertujuan guna menilai konsistensi dari sekumpulan indikator dengan melihat apakah data tersebut memiliki nilai *composite reliability* yang melebihi standar umum yang telah ditetapkan, yaitu 0,7 (Pamungkas & Bharmawan, 2021). Disimpulkan bahwa reliabilitas sebuah konstruk dinilai besar apabila nilai *composite reliability*  $> 0,8$  dan dianggap cukup jika nilai  $> 0,6$  (Irwan & Adam, 2015).

**d) *Cronbach Alpha***

*Cronbach Alpha* sebuah uji koefisien yang diterapkan pada skor jawaban responden yang berasal dari penggunaan instrumen penelitian. Jika variasi dan kovariansi antara komponen-komponen tidak sebanding, maka tidak dapat untuk menghilangkan satu dengan yang lain (Pujihastuti, 2010). Dalam PLS, uji reliabilitas dikuatkan oleh *Cronbach Alpha*, yang mengukur kestabilan dari

setiap jawaban yang diuji. *Cronbach Alpha* dianggap baik bila nilai  $\alpha \geq 0,5$  dan dianggap cukup baik bila nilai  $\alpha \geq 0,3$  (Irwan & Adam, 2015).

## 2. *Inner Model*

*Inner Model* sebagai suatu model dimana mampu menjelaskan korelasi antar konstruk variabel laten. Pengujian *inner model* dijalankan melalui pengujian hipotesis penelitian. Pengujian *inner model* dilakukan untuk mengevaluasi sejauh mana kekuatan hubungan antara variabel dalam kerangka model penelitian. *Composite reliability* menunjukkan nilai bagi seluruh konstruk melebihi 0,7 menandakan bahwa seluruh konstruk dalam model ini memenuhi standar uji reabilitas (Irwan & Adam, 2015). Dalam *inner model* ada beberapa pendekatan sebagai berikut:

### a) Nilai R-Square (R<sup>2</sup>)

R-Square berfungsi untuk menilai sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Terdiri dari tiga kategori dalam melihat nilai R-Square, yaitu kategori tinggi (0,75), sedang (0,50), dan rendah (0,25) (Hair et al., 2011).

### b) Nilai *Predictive Relevanc* (Q<sup>2</sup>)

*Prediktive relevance* merupakan suatu pengujian yang dilakukan untuk menilai sejauh mana nilai observasi didapatkan melalui perhitungan *blindfolding*, yang dilihat melalui nilai Q-square. Ketika besar Q-square  $> 0$ , maka bisa ditarik kesimpulan bahwa nilai observasi tersebut baik, sementara ketika besar Q-square  $< 0$ , maka bisa dianggap

nilai observasinya kurang memuaskan. Menurut Hair et al., 2011 menyatakan bahwa jika nilai Q-square lebih besar dari nol untuk suatu variabel laten endogen, itu menandakan bahwa model PLS memiliki *predictive relevance* untuk konstruk tersebut.

c. Effect Size (F-Square)

F-Square atau ukuran efek digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel endogen terhadap variabel eksogen. Dapat dikatakan bahwa pengukuran f-square dilakukan untuk menilai besarnya pengaruh antar variabel.

Adapun kriteria nilai pada perhitungan f-square adalah sebagai berikut:

- F-Square = 0,02 (pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen **bersifat lemah**)
- F-Square = 0,15 (pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen **bersifat sedang**)
- F-Square = 0,35 (pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen **bersifat kuat**)

### 3.6.5 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis untuk parameter ( $\beta$ ,  $\gamma$ , dan  $\lambda$ ) digunakan cara atau metode *resampling bootstrap*. Statistika uji yang digunakan ialah uji t, dengan pernyataan hipotesis statistika seperti berikut (Irwan & Adam, 2015):

- a. Hipotesis statistik untuk *outer model* yaitu :

$$H_0: \lambda_i = 0$$

$$H_1: \lambda_i \neq 0$$

- b. Hipotesis statistik untuk *outer model* internal yaitu variabel laten eksogen terhadap endogen:

$$H_0: \gamma_i = 0$$

$$H_1: \gamma_i \neq 0$$

- c. Penerapan metode resampling memungkinkan terbentuknya distribusi bebas pada data, tanpa mengharuskan asumsi distribusi normal, dan tanpa memerlukan sampel yang besar (minimal 30 sampel).



## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1.Deskripsi Responden

Responden yang diteliti pada riset ini adalah SDM Rumah Sakit Amal Sehat di Kabupaten Wonogiri dengan jumlah sampel 200 responden.

Deskripsi rinci terkait responden studi ini dijelaskan pada tabel berikut:

**Tabel 4. 1 Analisis Deskripsi Responden**

No	Rincian Responden	Jumlah	Presentase
1.	<b>Jenis Kelamin</b>		
	Perempuan	145	72,5%
	Laki-laki	55	27,5%
2.	<b>Umur</b>		
	18-25	30	15%
	26-35	125	62,5%
	36-45	30	15%
	46-55	15	7,5%
3.	<b>Lama Bekerja</b>		
	> 3 Tahun	200	100%
4.	<b>Pendidikan Terakhir</b>		
	SMA/Sederajat	25	12,5%
	D3	105	52,5%
	S1	50	25%
	S2/S3	20	10%
5.	<b>Posisi Kerja</b>		
	Tenaga Medis	150	75%
	Tenaga Non Medis	25	12,5%
	Tenaga Non Kesehatan	25	12,5%
6.	<b>Jam Kerja</b>		
	Shift	150	75%
	Non Shift	50	25%
<b>Responden Keseluruhan</b>		<b>200</b>	

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.1, dapat dijelaskan bahwa terdapat dominasi jumlah responden berdasarkan jenis kelamin, dimana jumlah responden perempuan mencapai 145 orang, atau sebesar 72,5%, sementara jumlah responden laki-laki sebanyak 55 orang, atau sebesar 27,5%. Proporsi demikian menunjukkan bahwa responden perempuan di RS Amal Sehat Kabupaten Wonogiri lebih banyak daripada responden laki-laki.

Selanjutnya, dari segi usia responden, terdapat empat kelompok usia yang diidentifikasi, dengan distribusi frekuensi dan persentase yang beragam. Kelompok usia 18-25 tahun dan kelompok usia 36-45 tahun memiliki jumlah responden yang sama sebanyak 30 orang atau 15%. Kelompok usia 26-35 tahun memiliki jumlah responden sebanyak 125 atau 62,5%. Sedangkan usia kisaran 46-55 tahun mencatat jumlah responden sedikit yakni 15 orang atau 7,5%. Proporsi demikian menunjukkan bahwa mayoritas pekerja pada kelompok usia 26-35 tahun yang mana kisaran usia tersebut sedang berada pada usia produktif bagi karyawan.

Dalam konteks tingkat pendidikan terakhir, mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan D3, dengan jumlah responden sebanyak 105 orang atau 52,5%, diikuti oleh responden yang memiliki latar belakang pendidikan S1, sebanyak 50 orang atau 25%. Posisi berikutnya diduduki oleh lulusan SMA, dengan jumlah 25 orang atau 12,5%. Terakhir dengan persentase terendah diduduki oleh lulusan dengan latar belakang S2/S3 dengan jumlah responden 20 orang atau 10%. Proporsi demikian menunjukkan bahwa Rumah Sakit Amal Sehat di Kabupaten Wonogiri sebagian besar mempunyai karyawan dengan pendidikan terakhir Diploma, hal ini dikarenakan pada RS Amal Sehat lebih banyak membuka peluang

kerja dengan latarbelakang lulusan Diploma yang mempunyai ketrampilan khusus yang dominan berada di posisi perawat.

Dari segi masa bekerja, dapat disimpulkan bahwa mayoritas lama bekerja karyawan RS Amal Sehat di Kabupaten Wonogiri lebihdari tiga tahun dengan jumlah banyak responden 200 orang atau 100%. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa karyawan RS Amal Sehat di Kabupaten Wonogiri pada masa kerja tersebut banyak karyawan yang sudah cukup beradaptasi dengan pekerjaan dan lingkungan.

Dilihat dari segi posisi kerja, mayoritas responden berlatarbelakang tenaga medis yang meliputi dokter, bidan, perawat, laboratorium dengan jumlah responden paling banyak yaitu 150 orang atau 75%, selanjutnya responden dengan posisi kerja tenaga non medis yang meliputi bidang manajemen RS, apoteker, kasir, rekam medis dengan jumlah sebanyak 25 orang atau 12,5%. Serta responden dengan posisi kerja tenaga non kesehatan yang meliputi *security* dan *cleaning service* rumah sakit dengan jumlah sebanyak 25 orang atau 12,5%. Proporsi demikian menunjukkan bahwa pada RS Amal Sehat di Kabupaten Wonogiri mayoritas besar berada diposisi kerja sebagai tenaga medis, hal ini dikarenakan pada sektor kesehatan yang melibatkan tenaga medis dalam praktek aktivitas di rumah sakit tersebut.

Dari segi jam kerja, didominasi oleh responden bagian shift dengan jumlah responden sebanyak 150 orang atau 75% dengan mayoritas responden bagian shift ini meliputi campuran dari pekerja dengan posisi kerja baik tenaga medis, tenaga non medis, dan tenaga non kesehatan. Selanjutnya jam kerja bagian non shift dengan jumlah responden sebanyak 50 orang atau 25% dengan mayoritas

responden bagian jam kerja non shift ini meliputi kepala bidang dan manajemen rumah sakit amal sehat.

#### 4.2. Analisis Deskriptif Variabel

Data deskriptif memberikan penjelasan umum terkait jawaban yang didapat dari pertanyaan atau pernyataan ketika diberikan berupa bentuk kuesioner ataupun pendapat pribadi responden. Didasari oleh data terkait tanggapan dari 200 SDM RS Amal Sehat mengenai variabel-variabel studi yang digunakan, maka peneliti akan menjabarkan dengan detail jawaban responden yang dikategorikan dengan deskriptif statistik. Penyaluran deskripsi empiris terkait data yang dipilih pada studi dengan cara deskriptif statistika ialah dengan menentukan nilai medioker, nilai minimum, dan nilai maksimal. Dengan deskripsi tersebut akan terlihat seberapa jauh pandangan serta pendapat para responden terkait variabel-variabel yang beralih menjadi indikator dalam studi kali ini. Berikut peneliti akan menyajikan deskripsi yang lebih terperinci terkait deskriptif jawaban kuesioner yang diperoleh:

**Tabel 4. 2 Deskripsi Variabel Workload (X1)**

Indikator	Jumlah Responden					Total
	1	2	3	4	5	
X1.1	2	12	34	104	48	200
X1.2	0	0	46	122	32	200
X1.3	0	4	67	83	46	200
X1.4	0	4	54	85	57	200
Total	2	20	201	394	183	800
<i>Percentage</i>	0,25%	2,5%	25,13%	49,25%	22,88%	100%

Sumber: Hasil analisa penulis (2025)

Berdasarkan tabel diatas didapati detail jawaban kuesioner variabel *workload* dengan beberapa indikator (X1) yang tersusun dari 4 indikator, yaitu Target yang

harus dicapai (X1.1), Kondisi pekerjaan (X1.2), Penggunaan waktu (X1.3), Standar pekerjaan (X1.4). Dengan detail pernyataan dan penjelasan sebagai berikut:

1. “Saya mampu menyelesaikan target pekerjaan di RS Amal Sehat dalam jangka waktu yang diberikan” dimana detail X1.1 ini mendapat 2 suara sangat tidak setuju, 12 suara tidak setuju, 34 suara kurang setuju, 104 suara setuju serta 48 suara sangat setuju dengan total jawaban responden sebanyak 200 karyawan. Berdasarkan jawaban para responden dapat disimpulkan bahwa para karyawan RS Amal Sehat di kabupaten wonogiri dapat memiliki target yang harus dicapai sesuai jangka waktu yang diberikan dengan rata rata jawaban menyatakan setuju.
2. “Saya mampu mengambil keputusan dengan sigap saat menghadapi situasi mendesak diluar jam kerja secara profesional” dimana X1.2 mendapat suara 0 sangat tidak setuju, 0 suara tidak setuju, 46 suara kurang setuju, 122 suara setuju, dan 48 suara sangat setuju dengan total jawaban 200 responden. Berdasarkan jawaban tersebut bisa disimpulkan apabila karyawan RS Amal Sehat di kabupaten wonogiri mampu mengambil keputusan denan sigap saat menghadapi situasi mendesak diluar jam kerja secara profesional dimana rata rata jawaban menyatakan setuju.
3. “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan *deadline* yang sudah ditetapkan” dimana X1.3 mendapat suara 0 sangat tidak setuju, 4 suara tidak setuju, 67 suara kurang setuju, 83 suara setuju serta 46 suara sangat setuju. Berdasarkan jawaban tersebut bisa disimpulkan apabila karyawan RS Amal Sehat di kabupaten wonogiri mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai

dengan *deadline* yang sudah ditetapkan dimana rata rata jawaban menyatakan setuju.

4. “Saya merasa beban kerja yang diberikan sudah sesuai dengan jobdes/posisi pekerjaan saya saat ini” dimana X1.4 mendapat suara 0 sangat tidak setuju, 4 suara tidak setuju, 54 suara kurang setuju, 85 suara setuju, dan 57 suara sangat setuju. Berdasarkan jawaban tersebut bisa disimpulkan apabila karyawan RS Amal Sehat di kabupaten wonogiri merasa beban kerja yang diberikan sudah sesuai dengan jobdes/posisi pekerjaan saya saat ini dimana rata rata jawaban menyatakan setuju.

**Tabel 4. 3 Deskripsi Variabel Employee Engagement (X2)**

Indikator	Jumlah Responden					Total
	1	2	3	4	5	
X2.1	0	7	52	91	50	200
X2.2	0	1	35	117	47	200
X2.3	0	2	21	112	65	200
Total	0	10	108	320	162	600
Percentage	0,00%	1,67%	18%	53,33%	27%	100%

Sumber: Hasil analisa penulis (2025)

Berdasarkan tabel diatas didapati detail jawaban kuesioner variabel *Employee Engagement* dengan beberapa indikator (X2) yang tersusun dari 4 indikator, yaitu Vigor (X2.1), Absorption (X2.2), Dedication (X2.3). Dengan detail pernyataan dan penjelasan sebagai berikut:

1. “Saya merasa memiliki semangat dan kekuatan ketika bekerja serta mampu bertahan walaupun dalam keadaan apapun” dimana X2.1 mendapat suara 0 sangat tidak setuju, 7 suara tidak setuju, 52 suara kurang setuju, 91 suara setuju serta 50 suara sangat setuju. Berdasarkan jawaban tersebut bisa

disimpulkan apabila karyawan RS Amal Sehat di kabupaten wonogiri merasa memiliki semangat dan kekuatan ketika bekerja serta mampu bertahan walaupun dalam keadaan apapun dimana rata rata jawaban menyatakan setuju.

2. “Saya merasakan keterlibatan penuh saat mengerjakan pekerjaan di tempat kerja” dimana X2.2 mendapat suara 0 sangat tidak setuju, 1 suara tidak setuju, 35 suara kurang setuju, 117 suara setuju serta 47 suara sangat setuju. Berdasarkan jawaban tersebut bisa disimpulkan apabila karyawan RS Amal Sehat di kabupaten wonogiri merasakan keterlibatan penuh saat mengerjakan pekerjaan di tempat kerja dimana rata rata jawaban menyatakan setuju.
3. “Saya merasa dapat menyelesaikan tanggungjawab, terinspirasi dan bangga terhadap pekerjaan saat ini” dimana X2.3 mendapat suara 0 sangat tidak setuju, 2 suara tidak setuju, 21 suara kurang setuju, 112 suara setuju serta 65 suara sangat setuju. Berdasarkan jawaban tersebut bisa disimpulkan apabila karyawan RS Amal Sehat di kabupaten wonogiri merasa dapat menyelesaikan tanggungjawab, terinspirasi dan bangga terhadap pekerjaan saat ini dimana rata rata jawaban menyatakan setuju.

**Tabel 4. 4 Deskripsi Variabel Job Satisfaction (Y1)**

Indikator	Jumlah Responden					Total
	1	2	3	4	5	
Y1.1	0	5	20	110	65	200
Y1.2	0	1	29	107	63	200
Y1.3	0	0	13	115	72	200
Y1.4	0	0	27	91	82	200
Total	0	6	89	423	282	800
Percentage	0,00%	0,75%	11,13%	52,88%	35,25%	100%

Sumber: Hasil analisa penulis (2025)

Berdasarkan tabel diatas didapati detail jawaban kuesioner variabel *job satisfaction* dengan beberapa indikator (Y1) yang tersusun dari 4 indikator, yaitu *The Work Itself* (Y1.1), *Supervision* (Y1.2), *Promotion* (Y1.3), *Co-Workers* (Y1.4).

Dengan detail pernyataan dan penjelasan sebagai berikut:

1. “Saya merasa pekerjaan ini dapat memberikan kesempatan untuk mengembangkan lebih ketrampilan dan keilmuan yang saya miliki” dimana Y1.1 mendapat 0 suara sangat tidak setuju, 5 suara tidak setuju, 20 suara kurang setuju, 110 suara setuju serta 65 suara sangat setuju dengan total keseluruhan 200 jawaban. Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa para karyawan RS Amal Sehat di kabupaten wonogiri merasa pekerjaan ini dapat memberikan kesempatan untuk mengembangkan lebih ketrampilan dan keilmuan yang saya miliki dimana rata rata jawaban menyatakan setuju dengan total 110 pekerja.
2. “Saya merasa atasan saya mampu mengawasi, membimbing, dan membantu karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaan” dimana Y1.2 mendapat 0 suara sangat tidak setuju, 1 suara tidak setuju, 29 suara kurang setuju, 107 suara setuju serta 63 suara sangat setuju dengan total keseluruhan 200 jawaban. Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa para karyawan RS Amal Sehat di kabupaten wonogiri merasa atasan saya mampu mengawasi, membimbing, dan membantu karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaan dimana rata rata jawaban menyatakan setuju dengan total 107 pekerja.

3. “Saya merasa RS Amal Sehat memberikan kesempatan yang jelas untuk semua karyawan dalam mengembangkan karir dimasa depan” dimana Y1.3 mendapat 0 suara sangat tidak setuju, 0 suara tidak setuju, 13 suara kurang setuju, 115 suara setuju serta 72 suara sangat setuju dengan total keseluruhan 200 jawaban. Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa para karyawan RS Amal Sehat di kabupaten wonogiri merasa RS Amal Sehat memberikan kesempatan yang jelas untuk semua karyawan dalam mengembangkan karir dimasa depan dimana rata rata jawaban menyatakan setuju dengan total 115 pekerja.
4. “Saya merasa nyaman bekerja bersama rekan kerja di lingkungan kerja RS Amal Sehat” dimana Y1.4 mendapat 0 suara sangat tidak setuju, 0 suara tidak setuju, 27 suara kurang setuju, 91 suara setuju serta 82 suara sangat setuju dengan total keseluruhan 200 jawaban. Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa para karyawan RS Amal Sehat di kabupaten wonogiri merasa nyaman bekerja bersama rekan kerja di lingkungan kerja RS Amal Sehat dimana rata rata jawaban menyatakan setuju dengan total 91 pekerja.

**Tabel 4. 5 Deskripsi Variabel Employee Performance (Y2)**

Indikator	Jumlah Responden					Total
	1	2	3	4	5	
Y2.1	0	7	41	112	40	200
Y2.2	0	2	21	97	80	200
Y2.3	1	5	36	105	53	200
Y2.4	0	3	50	102	45	200
Total	1	17	148	406	282	800
<i>Percentage</i>	0,13%	2,13%	18,50%	50,75%	28,50%	100%

Sumber: Hasil analisa penulis (2025)

Berdasarkan tabel diatas didapati detail jawaban kuesioner variabel *job satisfaction* dengan beberapa indikator (Y2) yang tersusun dari 4 indikator, yaitu Kuantitas (Y2.1), Kualitas kerja (Y2.2), Ketepatan waktu (Y2.3), Kemandirian (Y2.4). Dengan detail pernyataan dan penjelasan sebagai berikut:

1. “Saya mampu menyelesaikan lebih dari satu tugas secara efektif dalam satu waktu kerja” dimana Y2.1 mendapat 0 suara sangat tidak setuju, 7 suara tidak setuju, 41 suara kurang setuju, 112 suara setuju serta 40 suara sangat setuju dengan total keseluruhan 200 jawaban. Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa para karyawan RS Amal Sehat di kabupaten wonogiri mampu menyelesaikan lebih dari satu tugas secara efektif dalam satu waktu kerja dimana rata rata jawaban menyatakan setuju dengan total 112 karyawan.
2. “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik karena memiliki keahlian yang sesuai dengan tuntutan tugas” dimana Y2.2 mendapat 0 suara sangat tidak setuju, 2 suara tidak setuju, 21 suara kurang setuju, 97 suara setuju serta 80 suara sangat setuju dengan total keseluruhan 200 jawaban. Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa para karyawan RS Amal Sehat di kabupaten wonogiri mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik karena memiliki keahlian yang sesuai dengan tuntutan tugas dimana rata rata jawaban menyatakan setuju dengan total 97 karyawan.
3. “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan tenggat yang diberikan” dimana Y2.3 mendapat 1 suara sangat tidak setuju, 5 suara tidak setuju, 36 suara kurang setuju, 105 suara setuju serta 53 suara sangat

setuju dengan total keseluruhan 200 jawaban. Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa para karyawan RS Amal Sehat di kabupaten mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan tenggat yang diberikan dimana rata rata jawaban menyatakan setuju dengan total 105 karyawan.

4. “Saya mampu dapat menyelesaikan tugas tanpa perlu banyak bantuan dari atasan atau rekan kerja” dimana Y2.4 mendapat 0 suara sangat tidak setuju, 3 suara tidak setuju, 50 suara kurang setuju, 102 suara setuju serta 45 suara sangat setuju dengan total keseluruhan 200 jawaban. Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa para karyawan RS Amal Sehat di kabupaten mampu dapat menyelesaikan tugas tanpa perlu banyak bantuan dari atasan atau rekan kerja dimana rata rata jawaban menyatakan setuju dengan total 102 karyawan.

#### **4.3. Pengujian Model Struktural ( Outer Model)**

Pengujian outer model ditujukan guna memperinci keterkaitan masing-masing variabel laten bersamaan dengan indikator terpilih. Pengujian outer model digunakan dengan memanfaatkan bantuan prosedur PLS. Langkah-langkah analisis pada outer model ditentukan dengan pengujian validitas, uji reliabilitas dan uji multikolinieritas.

Pada riset ini, uji validitas diukur menggunakan convergent validity serta discriminant validity. Indikator bisa dianggap memenuhi convergent validity jika melampaui nilai outer loading yang telah ditetapkan yaitu 0.7. Akan tetapi bagi riset langkah awal ketika nilai loading dikisarkan 0.5 hingga 0.6 mampu ditoleransi dan

dinyatakan cukup, serta dengan diperlihatkan melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE) melebihi angka 0.50. Konstruk reabilitas ditinjau dengan *Composite Reability* dan *Cronbach's Alpha*. Tingkat reliabel bisa diberikan kepada konstruk apabila melampaui nilai *Composite Reability* dan *Cronbach's Alpha* yang ditentukan yaitu diatas 0.70 (Imam Ghozali, 2020).

Uji Multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah disuatu model regresi ditemui terdapat korelasi antara variabel independen yang dipilih untuk diteliti (Ghozali, 2016). Uji Multikolinearitas bisa ditinjau berdasarkan nilai *variance inflation factor* (VIF). Terdeteksinya suatu multikolinearitas yaitu dengan mengamati nilai *cut off* yang memperlihatkan nilai *tolerance*  $> 0.1$  atau sama dengan nilai  $VIF < 5$ .

#### **4.3.1 Uji Validitas**

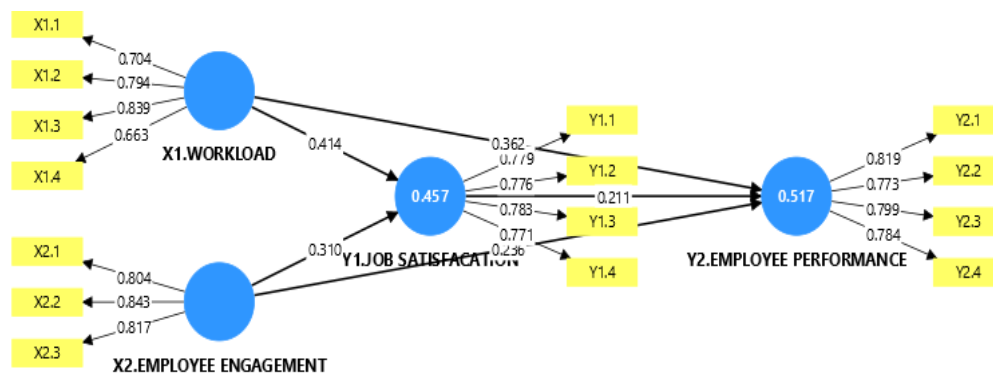
Terdapat 2 langkah dalam uji validitas indikator reflektif yang ada di metode PLS. Langkah pertama merupakan dengan pernghitungan dan pengamatan pada *Convergent Validity* yang dimana pengamatan akan dilakukan pada nilai *Outer Loading* tiap konstruk. Kemudian langkah selanjutnya adalah dengan cara uji *Discriminant Validity* diaman pada langkah ini akan dilakuan perbandingan kepada masing-masing nilai konstruk.

##### **a. Convergent Validity**

Tahap awal pada pengujian ialah mengukur variabel yang diuji dengan cara melihat masing-masing nilai konstruk yang dimiliki variabel yang ditujukan. Menurut Ghozali, sebuah indikator dinyatakan mempunyai tingkat

validitas tinggi ketika indikator mempunyai nilai *factor loading* melebihi angka 0.70.

Output atas uji validitas akan dicantumkan pada tabel dan gambar berikut ini :



**Gambar 4. 1 Outlet Model**

Berdasarkan output perhitungan data outer loading seperti gambar diatas, masing-masing indikator yang diujikan telah melewati nilai standar yang ditentukan, atau dengan kata lain setiap nilai konstruk memiliki angka diatas 0.70 dan sehingga bisa dinyatakan bahwa indikator diujikan valid. Untuk penjelasan lebih lengkapnya dibawah ini.

**Tabel 4. 6 Nilai Outer Loading**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Outer Loading</b>
<b><i>Workload (X1)</i></b>	<b>X1.1</b>	<b>0,704</b>
	<b>X1.2</b>	<b>0,794</b>
	<b>X1.3</b>	<b>0,839</b>
	<b>X1.4</b>	<b>0,663</b>
<b><i>Employee Engagement (X2)</i></b>	<b>X2.1</b>	<b>0,804</b>
	<b>X2.2</b>	<b>0,843</b>
	<b>X2.3</b>	<b>0,817</b>
<b><i>Job Satisfacation (Y1)</i></b>	<b>Y1.1</b>	<b>0,779</b>
	<b>Y1.1</b>	<b>0,776</b>
	<b>Y1.3</b>	<b>0,783</b>
	<b>Y1.4</b>	<b>0,771</b>
<b><i>Employee Performance (Y2)</i></b>	<b>Y2.1</b>	<b>0,819</b>
	<b>Y2.2</b>	<b>0,773</b>
	<b>Y2.3</b>	<b>0,779</b>
	<b>Y2.4</b>	<b>0,784</b>

Sumber: Data Primer yang Diolah (2025)

Merujuk pada tabel diatas bisa dijelaskan indikator Target yang harus dicapai (X1.1) memperoleh nilai outer loading 0,704, indikator Kondisi pekerjaan (X1.2) memperoleh nilai outer loading 0,794, indikator Penggunaan waktu (X1.3) memperoleh nilai outer loading 0,839, indikator Standar pekerjaan (X1.4) memperoleh nilai outer loading 0,663, indikator Vigor (X2.1) memperoleh nilai outer loading 0,804, indikator Absorption (X2.2) memperoleh nilai outer loading 0,843, indikator Dedication (X2.3) memperoleh nilai outer loading 0,817, indikator *The Work Itself* (Y1.1) memperoleh nilai outer loading 0,779, indikator *Supervision* (Y1.2) memperoleh nilai outer loading 0,776, indikator *Promotion* (Y1.3) memperoleh nilai outer loading 0,783, indikator *Co-Workers* (Y1.4) memperoleh nilai outer loading 0,771, indikator Kuantitas (Y2.1) memperoleh nilai outer loading 0,819, indikator Kualitas kerja (Y2.2) memperoleh nilai outer loading 0,773, indikator Ketepatan waktu (Y2.3) memperoleh nilai outer loading 0,779, indikator Kemandirian (Y2.4) memperoleh nilai outer loading 0,784. Sebab dari itu,

bisa ditarik kesimpulan bahwa setiap indikator variabel studi kali ini memiliki nilai outer loading  $> 0.7$  dan bisa dikatakan valid.

***b. Discriminant Validity***

Langkah kedua dalam rangka pengujian tingkat validitas yaitu dengan melakukan uji validitas diskriminan atau *discriminant validity*, yang dimana pada pengujian kali ini menggunakan dasar dari nilai *cross loading* atau dengan membandingkan nilai konstruk indikator teruji dengan nilai konstruk lain yang berada dalam satu baris. *Cross Outer Loading* dimanfaatkan sebagai cara untuk melihat apakah variabel laten mempunyai nilai diskriminan yang sesuai dengan standar pengujian. Hal ini bisa dikonfirmasi apabila nilai konstruk indikator variabel bernilai lebih besar dibanding variabel indikator laten lain yang berposisi dalam satu baris yang sama (Imam Ghozali, 2019). Ketika nilai korelasi konstruk tiap variabel indikator bernilai lebih besar dibandingkan nilai konstruk variabel indikator lain, maka dapat dikatakan bahwa konstruk setiap variabel laten yang digunakan mampu memprediksikan ukuran blok mereka atau mampu memprediksikan variabel laten lainnya serta bisa digolongkan tinggi pada nilai diskriminannya (Imam Ghozali, 2020). Dibawah ini merupakan angka *discriminant validity* masing-masing konstruk *cross loading*:

**Tabel 4. 7 Nilai cross loading bagi masing-masing Variabel serta Konstruk Model Penelitian**

Indikator	Workload (X1)	Employee Engagement (X2)	Job Satisfacation (Y1)	Employee Performance (Y2)
X1.1	<b>0,704</b>	0,452	0,461	0,432
X1.2	<b>0,794</b>	0,533	0,557	0,490
X1.3	<b>0,839</b>	0,728	0,497	0,589
X1.4	<b>0,663</b>	0,482	0,414	0,506
X2.1	0,614	<b>0,804</b>	0,441	0,515
X2.2	0,633	<b>0,843</b>	0,595	0,555
X2.3	0,566	<b>0,817</b>	0,464	0,485
Y1.1	0,509	0,540	<b>0,779</b>	0,507
Y1.2	0,531	0,463	<b>0,776</b>	0,403
Y1.3	0,520	0,493	<b>0,783</b>	0,510
Y1.4	0,427	0,399	<b>0,771</b>	0,393
Y2.1	0,596	0,497	0,531	<b>0,819</b>
Y2.2	0,440	0,503	0,456	<b>0,773</b>
Y2.3	0,452	0,495	0,409	<b>0,799</b>
Y2.4	0,618	0,515	0,463	<b>0,784</b>

Sumber : Data Primer yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel tersebut bisa ditinjau bahwa nilai hubungan dari konstruk dengan indikator memiliki angka lebih besar dibanding dengan nilai korelasi konstruk lainnya. Sebagai contoh yaitu pada nilai X1.1 (Indikator *Workload*) mendapatkan angka *Outer Loading* sebesar 0,704 yang dimana lebih tinggi dari nilai *Outer Loading* di konstruk lain, yaitu 0,452, 0,461 serta 0,432. Terlihat juga pada tabel bahwa indikator variabel *Workload* lainnya mendapatkan nilai *outer loading* lebih tinggi dari nilai *outer loading* di konstruk lainnya. Hal serupa ditemui pada indikator X2.1-X2.3 variabel *Employee Engagement*, indikator Y1.1-Y1.4 variabel *Job Satisfacation* serta indikator Y2.1-Y2.4 variabel *Employee Performance*, dimana masing-masing menyatakan nilai *Outer Loading* lebih tinggi dari nilai *Outer Loading* pada konstruk lain. Oleh sebab itu, bisa ditarik kesimpulan bahwa seluruh konstruk laten menyatakan nilai *discriminant validity* yang baik

sebab mampu memprediksikan secara lebih baik dibandingkan indikator dikolom lain.

Berikutnya pada pengujian *discriminant validity* perlu melakukan pengamatan pada nilai AVE (Average Variance Extracted) yang tertera. Bisa dinyatakan baik apabila nilai AVE mempunyai nilai lebih besar dari 0,50 (Imam Ghozali, 2019). Dibawah ini adalah nilai AVE yang didapatkan :

**Tabel 4. 8 Nilai Average Variance Extracted**

Variabel	AVE (Average Variance Extracted)	Keterangan
Workload (X1)	0,568	Valid
Employee Engagement (X2)	0,675	Valid
Job Satisfacation (Y1)	0,604	Valid
Employee Performance (Y2)	0,630	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 4.8, dapat dijelaskan seluruh variabel pada riset kali ini mempunyai nilai AVE (Average Variance Extracted) > 0.50. Pada tiap variabel pada riset diatas menunjukkan masing-masing nilai AVE untuk *Workload* 0,568, *Employee Engagement* sebesar 0,675, *Job Satisfacation* senilai 0,604 serta *Employee Performance* senilai 0,630. Hal tersebut menandakan bila seluruh variabel pada riset kali ini bisa dinyatakan valid secara validitas diskriminan.

#### 4.3.2 Uji Reliabilitas

Makna dari uji reliabilitas ialah uji keandalan dimana ditujukan sebagai perhitungan mengenai seberapa jauh alat ukur yang digunakan bisa diperhitungkan atau dipercaya. Sebuah kuesioner bisa dinyatakan reliabel apabila jawaban dari responden terkait pertanyaan memiliki konsistensi atau stagnan dari waktu ke waktu (Ghazali, 2020). Didasarkan oleh metode PLS,

reliabilitas indikator pada riset kali ini mengambil nilai *composite reliability* serta juga dari nilai *cronbach's alpha* dari masing-masing daerah indikator. *Rule of thumb* dari nilai alpha atau *composite reliability* diwajibkan mempunyai angka lebih besar dari 0,7 walaupun beberapa kasus menunjukkan nilai 0,6 masih bisa ditoleransi (Ghozali, 2020).

Perhitungan lainnya guna membenahi outer model yaitu dengan mengamati tingkat reliabiliti tiap konstruk laten variabel yang diputuskan dengan dua jenis standar yaitu *composite reliability* dan *cronbach's alpha* atas nilai tiap daerah indikator dalam menentukan nilai konstruk. Langkah kesatu, konstruk dikatakan reliabel apabila menunjukkan nilai *composite reliability* melebihi 0.70 (Imam Ghozali, 2019). Didapati besar output oleh tiap outer model dari *composite reliability* sebagai berikut:

**Tabel 4. 9 Composite Reliability**

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
Workload (X1)	0,839	Reliabel
Employee Engagement (X2)	0,862	Reliabel
Job Satisfacation (Y1)	0,859	Reliabel
Employee Performance (Y2)	0,872	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah (2025)

Ditinjau dari output diatas, bisa diamati pada tiap nilai *composite reliability* keseluruhan variabel riset kali ini memiliki nilai  $> 0.70$ . pada nilai untuk *Workload* 0,839, *Employee Engagement* sebesar 0,862, *Job Satisfacation* senilai 0,859 serta *Employee Performance* senilai 0,872. Bisa dinyatakan bahwa seluruh variabel telah lulus dari nilai standar *composite reliability* sehingga bisa dinyatakan bahwa setiap variabel mempunyai reliabel yang tinggi.

Uji reliabilitas selanjutnya merupakan pengamatan pada nilai *cronbach's alpha*. *Cronbach's Alpha* merupakan pengujian yang dimana uji tersebut merupakan teknik perhitungan statistik yang dipakai guna menentukan tingkat kestabilan internal pada uji reliabilitas instrumen atau data psikometrik. Meninjau pendapat Cronbach (1951) konstruk bisa dibidang reliabel jika angka *cronbach's alpha* menunjukkan lebih dari 0.60. berikut merupakan nilai *Cronbach's Alpha* pada riset kali ini:

**Tabel 4. 10 Cronbach's Alpha**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Workload (X1)	0,742	Reliabel
Employee Engagement (X2)	0,761	Reliabel
Job Satisfacation (Y1)	0,783	Reliabel
Employee Performance (Y2)	0,805	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah (2025)

Menurut tabel diatas dapat ditinjau dimana nilai *Cronbach's Alpha* setiap variabel didalam riset ini mengandung nilai melebihi 0.6. Untuk nilai variabel *Workload* 0,742, *Employee Engagement* sebesar 0,761, *Job Satisfacation* senilai 0,783 serta *Employee Performance* senilai 0,805. Hal tersebut bisa diartikan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sudah memenuhi standar yang ditentukan sehingga semua konstruk mampu dikatakan reliabel.

#### 4.3.3 Uji Multikolineritas

Uji Multikolineritas bisa ditinjau berdasarkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Multikolineritas bisa terdeteksi dengan memperhatikan nilai *cut off* yang memperlihatkan nilai tolerance > 0,1 atau sama dengan nilai VIF < 5. Berikut ini merupakan nilai VIF yang didapatkan pada riset kali ini

**Tabel 4. 11 Collinearity Statistic (VIF)**

Variabel	Workload	Employee Engagement	Job Satisfaction	Employee Performance
Workload (X1)				2,503
Employee Engagement (X2)				2,364
Job Satisfaction (Y1)				1,841
Employee Performance (Y2)				

Sumber: Data primer yang diolah (2025)

Dari tabel diatas, output yang didapatkan dari *Collinearity Statistic (VIF)* untuk meninjau uji dari tiap variabel memiliki *cut off* > 0.1 atau sama dengan nilai VIF < 5. Untuk variabel *Workload (X1)* 2,503, variabel *Employee Engagement (X2)* 2,364. Oleh sebab itu seluruh variabel yang digunakan pada penelitian kali ini tidak ada yang melanggar Multikolinieritas.

Maka bisa disimpulkan dalam uji Multikolinieritas ini hubungan variabel independent mempunyai korelasi, yang artinya antara variabel independent saling mempunyai hubungan.

Setelah menyelesaikan uji validitas, uji reliabilitas serta uji multikolinieritas pada penelitian kali ini, maka dapat disimpulkan korelasi antara variabel laten beserta seluruh indikator dinyatakan bahwa mempunyai hubungan yang kuat. Dengan *convergent validity* setiap indikator penelitian sudah menunjukkan nilai 0.7 sehingga bisa dinyatakan valid, untuk *discriminant validity* seluruh variabel dalam riset ini memperlihatkan nilai *AVE (Average Variance Extracted)* > 0.5. sehingga bisa disebut valid, untuk nilai *composite reliability* segenap variabel studi bernilai > 0.7 maka bisa dikayakan secara total variabel mempunyai standar reliabilitas yang tinggi, nilai *cronbach'alpha* seluruh variabel pada riset ini menyatakan angka diatas

0.6 yang berarti nilai *cronbach' alpha* sudah memenuhi standar hingga konstruk bisa tergolong reliabel, untuk nilai VIF semua variabel independent mempunyai nilai <5 sehingga dapat dikatakan hubungan variabel independent mempunyai korelasi, yang artinya variabel independent tersebut saling berhubungan.

#### **4.4. Pengujian Model Struktural ( Inner Model)**

Model ini adalah perincian atas kolerasi antar variabel laten, bisa dibilang pula *inner relation*. Didalam uji ini ialah uji bentuk serta kisaran besar dampak atas variabel laten independent kepada variabel laten dependen. Perhitungan berikut terdiri atas dua langkah antaranya merupakan uji Koefisien Determinan R Square ( $R^2$ ) serta Q-square yang merupakan pengujian perhitungan mengenai berapakah ukuran variabel laten independent mendeskripsikan varian dari variabel laten dependen serta uji hipotesis yang berguna menguji hipotesis model penelitian.

##### **4.4.1 Uji Koefisien Determinasi / R Square ( $R^2$ )**

Pengamatan pada *inner model* dilaksanakan guna meninjau Koefisien Determinasi. Koefisien Determinasi ditujukan untuk melihat berapa jauh dari model mampu menguraikan variasi variabel dependen. Nilai Koefisien Determinasi berada diantara 0 sampai 1. Nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) yang baik ialah yang mendekati nilai 1. Nilai ( $R^2$ ) sendiri berfungsi untuk menyatakan seberapa besar pengaruh variabel independent yang dibuat sebagai hipotesis dalam persamaan bisa menjelaskan variabel dependen. Yamin & Kurniawan (2020), menentukan kriteria kisaran nilai ( $R^2$ ) terbagi menjadi tiga kategori yaitu nilai  $R^2$  0.25, 0.50, dan 0.75 yang dimana bisa ditarik kesimpulan apakah model lemah, menengah, atau kuat.

Berikut merupakan nilai dari Koefisien Determinasi yang didapatkan pada riset kali ini :

**Tabel 4. 12 Nilai R-Square**

	<b>R-Square</b>	<b>R-Square Adjusted</b>
<i>Job Satisfacation</i>	<b>0,457</b>	<b>0,451</b>
<i>Employee Performance</i>	<b>0,517</b>	<b>0,510</b>

Sumber: Data primer yang diolah (2025)

Meninjau dari tabel diatas, R-Square digunakan untuk meninjau berapa besaran pengaruh dari variabel *Workload* dan *Employee Engagement* atas *Employee Performance* yang mana menunjukkan nilai 0.517 atau 51,7% maka bisa ditarik kesimpulan terkait hubungan antara variabel *Workload* dan *Employee Engagement* memiliki hubungan yang menengah. Begitu pula pada model pengaruh *Workload* dan *Employee Engagement* terhadap *Job Satisfacation* memberi nilai sebesar 0,457 atau 45,7% maka juga dapat disimpulkan hubungan antara variabel *Workload* dan *Employee Engagement* memiliki hubungan yang menengah.

#### 4.4.2 Uji Q-Square

Uji berikutnya yaitu uji Q-square. Nilai  $Q^2$  pada perhitungan model struktural dilaksanakan guna meninjau besar nilai  $Q^2$  (*Predictive relevance*). Nilai  $Q^2$  bisa dipakai guna memperhitungkan tingkat kebaikan nilai observasi yang didapatkan oleh model serta alat pengukuranya. Nilai  $Q^2 > 0$  memperlihatkan apabila model mempunyai *Predictive relevance*, apabila nilai  $Q^2 < 0$  dapat dipastikan bahwa model kurang mempunyai *Predictive relevance*. Berikut merupakan output pengukuran nilai Q-square :

$$\begin{aligned}
\text{Q-Square} &= 1 - [(1 - R^2_1) \times (1 - R^2_2)] \\
&= 1 - [(1 - 0.517) \times (1 - 0,457)] \\
&= 1 - [(0,483) \times (0,543)] \\
&= 1 - 0,262269 \\
&= 0,738
\end{aligned}$$

Bersumberkan dari output perhitungan tadi, diperoleh nilai Q-Square *Employee Performance* bernilai 0,738. Angka tersebut menunjukkan keragaman data riset yang bisa dijabarkan model penelitian senilai 73,8%, serta sisanya senilai 26,2% yang diterangkan oleh variabel lain diluar model penelitian ini. Sebebdemikian, dari hasil yang diperoleh tersebut maka model penelitian ini bisa dikategorikan telah memiliki nilai Q-Square yang baik.

#### 4.5. Uji Hipotesis

Dalam rangka menguji hipotesis pada riset ini bisa dilakukan dengan mengamati nilai didalam tabel *path coefficient* sebagai penilaian terhadap besar pengaruh langsung dan tidak langsung bagi variabel mediasi. Pengamatan pada *path coefficient* melalui step *bootstraping* guna meninjau nilai *t statistics* serta *p value (critical ratio)* juga nilai *original sample* dimana didapatkan dari proses *bootstraping*. Nilai *p value* < 0.05 merujuk pada adanya tanda pengaruh langsung antara variabel kemudian nilai *p value* > 0.05 merujuk pada tidak adanya dampak langsung antara setiap variabel. Pada riset ini nilai signifikansi yang dipergunakan adalah *t-ststistic* 1.664 (*significant level* = 5%). Ketika nilai *t-statistic* > *t tabel* (1.664) menandakan adanya pengaruh yang signifikan. Pengujian hipotesis

dilaksanakan melalui bantuan perangkat lunak *SmartPLS (Partial Least Square)*.

Berikut ini adalah hasil nilai *path coefficient* yang didapatkan :

**Tabel 4. 13 Path Coefficient (Direct Effect)**

Variabel	Hipotesis	Original Sample	t-Statistic	P Values	Keterangan
<i>W -&gt; JS</i>	H1	0,414	4,369	0,000	Ditolak
<i>W -&gt; EP</i>	H3	0,362	4,478	0,000	Ditolak
<i>EE -&gt; JS</i>	H2	0,310	3,294	0,001	Diterima
<i>EE -&gt; EP</i>	H4	0,236	2,862	0,004	Diterima
<i>JS -&gt; EP</i>	H5	0,211	2,919	0,004	Diterima

Sumber: Data primer yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.13, interpretasinya sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama mencari terkait adakah pengaruh *Workload* terhadap *Job Satisfacation*. Meninjau dari tabel diatas didapati nilai tstatistic bernilai 4.369 dengan jumlah pengaruh sebesar 0.414 serta nilai p-value sebesar 0,000. Dengan nilai t-statistic  $> 1.664$  dan nilai p value  $< 0.050$ , maka bisa ditarik kesimpulan bahwa hipotesis pertama ditolak dengan penjelasan *Workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfacation*.
2. Hipotesis kedua mencari terkait adakah pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Job Satisfacation*. Meninjau dari tabel diatas didapati nilai tstatistic bernilai 3.294 dengan jumlah pengaruh sebesar 0.310 serta nilai p-value sebesar 0,001. Dengan nilai t-statistic  $> 1.664$  dan nilai p value  $< 0.050$ , maka bisa ditarik kesimpulan bahwa hipotesis kedua diterima dengan penjelasan *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfacation*.
3. Hipotesis ketiga mencari terkait adakah pengaruh *Workload* terhadap *Employee Performance*. Meninjau dari tabel diatas didapati nilai tstatistic

bernilai 4.478 dengan jumlah pengaruh sebesar 0.362 serta nilai p-value sebesar 0,000. Dengan nilai t-statistic > 1.664 dan nilai p value < 0.050, maka bisa ditarik kesimpulan bahwa hipotesis ketiga ditolak dengan penjelasan *Workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*.

4. Hipotesis keempat mencari terkait adakah pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Employee Performance*. Meninjau dari tabel diatas didapati nilai tstatistic bernilai 2.864 dengan jumlah pengaruh sebesar 0.236 serta nilai p-value sebesar 0,004. Dengan nilai t-statistic > 1.664 dan nilai p value < 0.050, maka bisa ditarik kesimpulan bahwa hipotesis keempat diterima dengan penjelasan *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*.
5. Hipotesis kelima mencari terkait adakah pengaruh *Job Satisfacation* terhadap *Employee Performance*. Meninjau dari tabel diatas didapati nilai tstatistic bernilai 2.919 dengan jumlah pengaruh sebesar 0.211 serta nilai p-value sebesar 0,004. Dengan nilai t-statistic > 1.664 dan nilai p value < 0.050, maka bisa ditarik kesimpulan bahwa hipotesis kelima diterima dengan penjelasan *Job Satisfacation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*.

**Tabel 4. 14 Path Coefficient (Indirect Effect)**

Variabel	Original Sample	t-Statistic	P Values	Keterangan
<i>W -&gt; JS -&gt; EP</i>	0,087	2,395	0,017	Signifikan
<i>EE -&gt; JS -&gt; EP</i>	0,065	2,164	0,031	Signifikan

Sumber: Data primer yang diolah (2025)

Berdasarkan output tabel 4.14, interpretasi yang didapatkan yaitu sebagai berikut:

**1. Hubungan *Workload* terhadap *Employee Performance* melalui *Job Satisfaction***

Hasil uji hubungan tidak langsung variabel *Workload* terhadap *Employee Performance* melalui *Job Satisfaction*. Didapatkan nilai *original sample* sebesar 0,087 dengan *t-statistic* sebesar 2.395 dan *p-values* 0.017. Dapat disimpulkan bahwa *Job Satisfaction* memiliki peran hubungan mediasi antara variabel *Workload* terhadap *Employee Performance*.

**2. Hubungan *Employee Engagement* terhadap *Employee Performance* melalui *Job Satisfaction***

Hasil uji hubungan tidak langsung variabel *Employee Engagement* terhadap *Employee Performance* melalui *Job Satisfaction*. Didapatkan nilai *original sample* sebesar 0,065 dengan *t-statistic* sebesar 2.164 dan *p-values* 0.031. Dapat disimpulkan bahwa *Job Satisfaction* memiliki peran hubungan mediasi antara variabel *Employee Engagement* terhadap *Employee Performance*.

**4.6. Pembahasan Hasil Penelitian**

**4.6.1 Pengaruh *Workload* terhadap *Job Satisfaction***

Pada tabel 4.13, dapat ditinjau dari hasil penelitian terlihat bahwa nilai *t-statistics* sebesar 4,369 memiliki nilai lebih besar dibandingkan nilai *t-tabel* (1,664) serta nilai *p values* 0,000 lebih kecil dibandingkan nilai  $\alpha = 0,05$ , hal tersebut mengindikasikan bila H1 ditolak. Maka dapat disimpulkan

bahwa variabel *Workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* Rumah Sakit Amal Sehat di Wonogiri.

*Workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang berarti semakin tinggi beban kerja diikuti dengan meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Temuan ini tidak sejalan dengan prediksi hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh negatif dan signifikan, dimana beban kerja yang tinggi diperkirakan akan menurunkan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil jawaban yang diberikan dapat ditinjau dimana dari 4 pertanyaan terkait indikator *Workload*, pendapat “Setuju” dan “Sangat Setuju” mendominasi total jawaban responden yang dimana pendapat tersebut dapat mendeskripsikan tingkat beban kerja para karyawan.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil temuan penelitian Sitorus & Siagian (2023) yang menunjukkan pengaruh yang positif signifikan antara beban kerja dan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja untuk pegawai, maka tidak mempengaruhi atau membebani kepuasan kerjanya karyawan.

#### **4.6.2 Pengaruh Employee Engagement terhadap Job satisfaction**

Pada tabel 4.13, dapat ditinjau dari hasil penelitian terlihat bahwa nilai *t-statistics* sebesar 3,294 memiliki nilai lebih besar dibandingkan nilai *t*-tabel (1,664) serta nilai *p values* 0,001 lebih kecil dibandingkan nilai  $\alpha = 0,05$ , hal tersebut mengindikasikan bila H2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* Rumah Sakit Amal Sehat di Wonogiri.

*Employee Engagement* sendiri memiliki korelasi terhadap kepuasan kerja para karyawan. Secara teoritis masih terdapat pendapat-pendapat yang berbeda terkait korelasi atas kedua variabel tersebut. Akan tetapi secara hasil penelitian yang dihasilkan tidak sedikit peneliti menjumpai adanya korelasi positif antara kedua variabel tersebut. *Employee Engagement* dimana membahas mengenai komitmen dan loyalitas yang dirasakan karyawan sedikit tidak berhubungan dengan *Performance* yang dihasilkan karyawan, akan tetapi apabila ditelaah lebih lanjut akan ditemui hubungan positif antar variabel tersebut. Karyawan yang mempunyai komitmen serta tingkat loyalitas yang tinggi tentu memiliki kepuasan tersendiri apabila mereka dapat mendedikasikan kinerja mereka kepada pekerjaan yang mereka pilih. Kepuasan tersebut muncul sebab para karyawan *Engaged* terhadap perusahaan dan menghasilkan kepuasan individu yang hanya dirasakan oleh karyawan itu sendiri.

Penelitian ini memiliki hasil analisis hipotesis yang sama dengan yang telah dilakukan oleh Maulidya (2021) yaitu menyatakan bahwa *employee engagement* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Dengan demikian, dapat dijelaskan bahwa jika perusahaan dapat memberikan keterlibatan terhadap karyawan, itu akan meningkatkan kepuasan kerja mereka untuk mencapai tujuan perusahaan.

#### 4.6.3 Pengaruh Workload terhadap Employee Performance

Pada tabel 4.13, bisa ditinjau dari hasil penelitian terlihat bahwa nilai *t-statistics* sebesar 4.478 memiliki nilai lebih kecil dibanding nilai *t-tabel* (1,664) serta nilai *p values* 0,000 lebih kecil dibandingkan nilai  $\alpha = 0,05$ , hal tersebut mengindikasikan bila H3 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* Rumah Sakit Amal Sehat di Kabupaten Wonogiri.

Indikator standar pekerjaan dalam beban kerja yang telah ditetapkan perusahaan tentu disesuaikan dengan indikator kualitas dan kuantitas yang ada. Dengan memberikan standar pekerjaan yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan seorang karyawan, maka karyawan tersebut akan memperlihatkan efektivitas mereka dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, indikator efektivitas dalam kinerja karyawan dapat terpenuhi. Selanjutnya, indikator ketepatan waktu dalam kinerja karyawan ditentukan oleh indikator penggunaan waktu yang ada dalam beban kerja mereka. Perusahaan dapat memberikan waktu yang ada dalam beban kerja yang sesuai bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, maka ketepatan waktu tersebut dapat terpenuhi dengan sendirinya.

Hasil analisis dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhandayani (2022), peneliti menemukan bahwa ada korelasi positif antara beban kerja dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, tingkat beban kerja yang lebih tinggi tidak mempengaruhi karyawan untuk

tidak bekerja, dan membuat motivasi karyawan dalam memberikan kinerja mereka untuk perusahaan.

#### **4.6.4 Pengaruh Employee Engagement terhadap Employee Performance**

Pada tabel 4.13, bisa ditinjau dari hasil penelitian terlihat bahwa nilai *t-statistics* sebesar 2.862 memiliki nilai lebih kecil dibanding nilai *t-tabel* (1,664) serta nilai *p values* 0,004 lebih kecil dibandingkan nilai  $\alpha = 0,05$ , hal tersebut mengindikasikan bila  $H_4$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* Rumah Sakit Amal Sehat di Kabupaten Wonogiri.

*Employee Engagement* membahas tentang seberapa besar tingkat keterikatan para karyawan terhadap rumah sakit yang dimana diyakini apabila karyawan memiliki keterikatan atau *engaged* yang tinggi atas rumah sakit kemungkinan besar para karyawan akan bekerja semakin maksimal, hal tersebut terjadi sebab para karyawan telah berkomitmen dan memilih loyal terhadap perusahaannya saat ini. Berdasarkan hasil jawaban yang diberikan responden dapat ditinjau dimana dari pertanyaan terkait indikator *Employee Engagement*, pendapat “Setuju” dan “Sangat Setuju” mendominasi total jawaban responden yang dimana pendapat tersebut meneskripsikan tingkat *Engagement* dari para SDM RS Amal Sehat di Kabupaten Wonogiri.

Penelitian ini memiliki hasil analisis hipotesis yang sama dengan yang telah dilakukan oleh Daniel Dami et al., (2022) yaitu *employee engagement* memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Hal ini berhubungan dengan rasa keterlibatan tinggi pada karyawan yang akan berkorelasi pada peningkatan kinerjanya. Semakin tinggi tingkat *employee engagement*, maka loyalitas dan dedikasi mereka terhadap pekerjaan dan perusahaan akan semakin meningkat.

#### 4.6.5 Pengaruh Job Satisfaction terhadap Employee Performance

Merujuk kepada tabel 4.13 dapat ditinjau dari hasil penelitian terlihat bahwa nilai *t-statistics* sebesar 2.919 memiliki nilai lebih kecil dibanding nilai *t-tabel* (1,664) serta nilai *p values* 0,004 lebih kecil dibandingkan nilai  $\alpha = 0.05$ , hal tersebut mengindikasikan bila  $H_5$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* Rumah Sakit Amal Sehat di Kabupaten Wonogiri.

Kinerja karyawan merupakan variabel yang kompleks dimana begitu banyak indikator yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan, seperti pada penelitian kali ini variabel *Job Satisfaction* dipilih menjadi variabel yang berpengaruh sebab dasar dari penelitian kali ini menemukan hubungan antara dua variabel. Kepuasan kerja muncul untuk mengoptimalkan kinerja para karyawan, ketika karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang mereka miliki saat ini maka mereka akan merasakan nyaman dan

kemungkinan besar mereka akan memberikan hasil terbaik terhadap pekerjaan yang membuat mereka puas.

Hasil serupa ditemui pada penelitian yang telah dilakukan oleh Anggun Cahyani & Sundari (2020), hasil penelitian adanya hubungan kedua variabel tersebut positif dan signifikan. Yang mana hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan karena adanya rasa nyaman dengan pekerjaan yang dilakukan.

#### **4.6.6 Pengaruh Workload terhadap Employee Performance melalui Job Satisfaction**

Merujuk pada tabel 4.14 bisa ditinjau dari hasil penelitian terlihat bahwa nilai t-statistic senilai 2,395 yang dimana bernilai lebih besar dibandingkan t tabel (1,664) serta nilai p values 0,017 dimana lebih kecil dibandingkan nilai  $\alpha = 0.05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Workload* memiliki hubungan secara tidak langsung terhadap *Employee Performance* yang di mediasi oleh variabel *Job Satisfaction* atau *Job Satisfaction* mampu memediasi hubungan antara *Workload* dengan *Employee Performance*.

Tingkat beban kerja merupakan situasi ketika karyawan memiliki tuntutan tanggungjawab terhadap perusahaan yang mereka tempati. Semakin tinggi beban kerja karyawan dengan perusahaan semakin besar juga kepuasan kerja yang dimiliki karyawan. Hal tersebut searah dengan hasil dimana kepuasan kerja yang mampu mempengaruhi *performance* para karyawan yang dimana bisa disimpulkan bahwa secara tidak

langsung, *Employee Engagement* berpengaruh secara tidak langsung terhadap *Employee Performance* dengan *Job Satisfaction* berperan sebagai variabel mediasi.

#### **4.6.7 Pengaruh Employee Engagement terhadap Employee Performance melalui Job Satisfaction**

Merujuk pada tabel 4.14 bisa ditinjau dari hasil penelitian terlihat bahwa nilai t-statistic senilai 2,164 yang dimana bernilai lebih besar dibandingkan t tabel (1,664) serta nilai p values 0,031 dimana lebih kecil dibandingkan nilai  $\alpha = 0.05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Employee Engagement* memiliki hubungan secara tidak langsung terhadap *Employee Performance* yang di mediasi oleh variabel *Job Satisfaction* atau *Job Satisfaction* mampu memediasi hubungan antara *Employee Engagement* dengan *Employee Performance*.

Tingkat keterikatan karyawan merupakan situasi ketika karyawan memiliki perasaan loyal terhadap perusahaan yang mereka tempati. Semakin kuat hubungan karyawan dengan perusahaan semakin besar juga kepuasan kerja yang dimiliki karyawan. Hal tersebut searah dengan hasil dimana kepuasan kerja yang mampu mempengaruhi *performance* para karyawan yang dimana bisa disimpulkan bahwa secara tidak langsung, *Employee Engagement* berpengaruh secara tidak langsung terhadap *Employee Performance* dengan *Job Satisfaction* berperan sebagai variabel mediasi.

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak *Workload* dan *Employee Engagement* terhadap *Employee Performance* dan menggunakan variabel mediasi berupa *Job Satisfaction* yang dimana pada kesempatan ini merujuk apakah *Workload* dan *Employee Engagement* dapat mempengaruhi *Employee Performance* para karyawan RS Amal Sehat di Kabupaten Wonogiri. Penelitian ini dilakukan dengan menganalisis 200 kuesioner yang berhasil penulis dapatkan dimana kuesioner tersebut berisi pertanyaan terkait keempat variabel yang dipilih didalam riset kali ini. Data yang didapatkan dihitung dengan metode kuantitatif dan pada uji hipotesis digunakan inner model atau pengukuran struktural dengan SmartPLS. Saat data penelitian telah selesai dianalisis, maka bisa ditarik kesimpulan atas penelitian kali ini yaitu sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara *Workload* dengan *Job Satisfaction*.
2. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara *Employee Engagement* dengan *Job Satisfaction*.
3. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara *Workload* dengan *Employee Performance*.

4. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara *Employee Engagement* dengan *Employee Performance*.
5. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara *Job Satisfaction* dengan *Employee Performance*.
6. Terdapat hubungan secara tidak langsung antara *Workload* terhadap *Employee Performance* yang dimediasi oleh *Job Satisfaction* (*Job Satisfaction* dapat memediasi hubungan antara *Workload* terhadap *Employee Performance*).
7. Terdapat hubungan secara tidak langsung antara *Employee Engagement* terhadap *Employee Performance* yang dimediasi oleh *Job Satisfaction* (*Job Satisfaction* dapat memediasi hubungan antara *Employee Engagement* terhadap *Employee Performance*).

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan, maka terdapat beberapa saran yang ditemui pada penelitian ini hingga dapat digunakan sebagai bahan rujukan dan pertimbangan bagi Rumah Sakit dan riset-riset selanjutnya, adapun beberapa saran yang bisa disampaikan peneliti adalah sebagai berikut:

### 1. Bagi penelitian selanjutnya

Teruntuk penelitian selanjutnya diharap agar bisa mengembangkan model penelitian dengan menambah konstruk variabel yang lebih modern dan jarang diteliti sesuai perkembangan zaman yang dimana tentu perkembangan ilmu pengetahuan semakin berkembang. Hal tersebut dapat diupayakan dengan menambahkan variabel laten baru atau indikator-indikator lain agar dapat

memajukan ilmu pengetahuan dan menciptakan hasil penelitian yang berguna bagi kalangan luas khususnya bagi bidang perekonomian dalam negeri.

## **2. Bagi Rumah Sakit Amal Sehat**

Rumah Sakit diharapkan mampu mengoptimalkan kinerja karyawan demi keberlanjutan perusahaan, cara yang dapat digunakan yaitu dengan memperhatikan kepuasan kerja para karyawannya. Hal ini dapat dilakukan dengan mengamati tingkat kepuasan kerja karyawan melalui tingkat gaji yang diterima karyawan dan juga melalui program promosi.

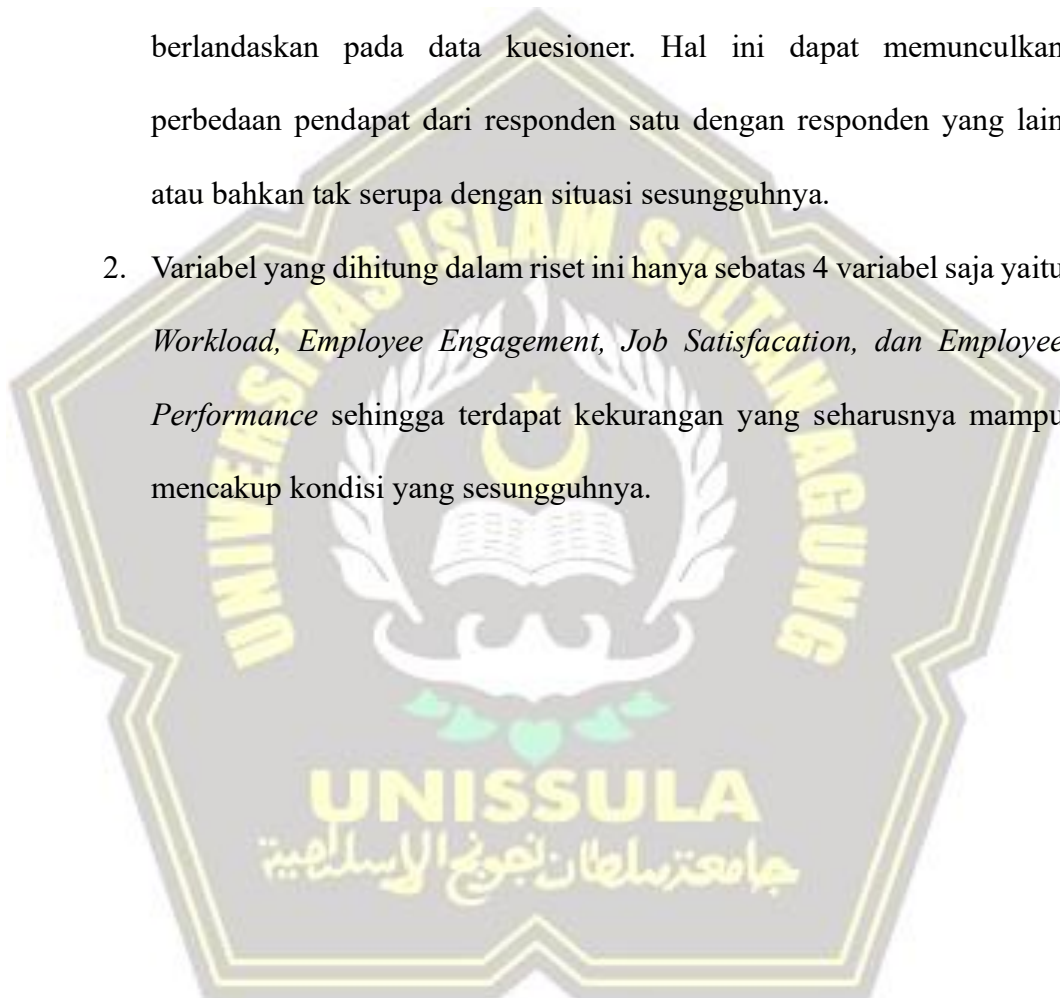
Selain itu, rumah sakit juga dapat memperhatikan beban kerja karyawan terhadap rumah sakit atau *workload*, penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja yang tidak sesuai dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja, manajemen perusahaan harus mengevaluasi ulang bagaimana pekerjaan didistribusikan dan mempertimbangkan untuk menambahkan tenaga kerja atau mengoptimalkan proses kerja. Selain itu, walaupun beban kerja yang diberikan tidak merasa karyawan terbebani perusahaan juga seharusnya menyediakan lingkungan kerja yang nyaman, suasana yang kondusif, maupun spiritual agar karyawan merasa nyaman dengan beban kerja yang mereka dapatkan.

Kemudian yang terakhir manajemen rumah sakit juga dapat memperhatikan keterikatan karyawan dengan perusahaan atau *Employee Engagement*, hal ini dapat ditinjau melalui lingkungan yang diberikan, cara kepemimpinan, rekan kerja, kebijakan perusahaan yang diterapkan, serta kesejahteraan kerja para karyawan.

### 5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan proses pengerjaan penelitian kali ini ditemui segelintir keterbatasan yaitu berupa :

1. Proses olah data dalam riset ini menggunakan kuesioner yang disebar atau dibagikan kepada responden sehingga penelitian ini hanya berlandaskan pada data kuesioner. Hal ini dapat memunculkan perbedaan pendapat dari responden satu dengan responden yang lain atau bahkan tak serupa dengan situasi sesungguhnya.
2. Variabel yang dihitung dalam riset ini hanya sebatas 4 variabel saja yaitu *Workload, Employee Engagement, Job Satisfacation, dan Employee Performance* sehingga terdapat kekurangan yang seharusnya mampu mencakup kondisi yang sesungguhnya.



## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Teori, Konsep dan Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia. *Yogyakarta: Nusa Media*.
- Alvionita, Y., & Saputro, A. H. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Bumami Food: Bahasa Indonesia. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(1), 201-208.
- Anggun Cahyani, R., & Sundari. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga). In *Jurnal Ekobis Dewantara* (Vol. 3, Issue 1).
- Artajaya, M., & Lindisari, K. I. (2025). Pengaruh Job Insecurity dan Workload Terhadap Job Performance Karyawan Sebuah Resort di Tabanan. *GARUDA (Global Research on Tourism Development and Advancement)*, 6(2), 143-149.
- Asbari, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Dosen. *JOCE IP*, 13(2), 172–186.
- Ashary, L. (2019). Pengaruh praktik manajemen sumber daya manusia terhadap produktivitas karyawan peternak ayam potong PT. Mitra Gemuk Bersama (MGB) di Kabupaten Jember. *Growth*, 14(2), 72-82.
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: A literature review. *Management research & practice*, 3(4).
- Barage, P., & Sudarusman, E. (2022). Pengaruh work-life balance, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention (studi pada pekerja generasi milenial di Yogyakarta). *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3(1).
- Bimaputra, A. Parwoto. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover intentions (Studi Kasus pada PT. ABC) Program Studi Magister Manajemen Universitas Mercu Buana, Kranggan. *Jurnal Publikasi Universitas Mercubuana*, 4(3), 1-14.
- Briliarto, K., Probosari, N., Rahatmawati, I., Studi Manajemen, P., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Yayasan Perguruan Hamong Putera di Sleman). In *Jurnal Studi Manajemen Organisasi* (Vol. 17, Issue 2). <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo/article/view/32076>

- Budiasa, I. K. (2021). Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia. *Jawa Tengah: CV. Pena Persada*.
- Choo, L. S., Mat, N., & Al-Omari, M. (2013). Organizational practices and employee engagement: A case of Malaysia electronics manufacturing firms. In *Business Strategy Series* (Vol. 14, Issue 1, pp. 3–10). <https://doi.org/10.1108/17515631311295659>
- Daniel Dami, W., Foeh, J. E., Manafe, H. A., & Dami, W. D. (2022). *Pengaruh Employee Engagement, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)*. 1(2), 2829–4599. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i2>
- Deddy, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Jambi. *Jurnal Manajemen Tearapan Dan Keuangan*, 11(01), 171–185.
- Dewi, R., & Setyowati, W. (2022). Pengaruh Leader Member Exchange Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pemoderasi Budaya Organisasi (Studi pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Semarang). *Jurnal Magisma*, X.
- Duque, L., Costa, R., Dias, Á., Pereira, L., Santos, J., & António, N. (2020). New way of working and the physical environment to improve employee engagement. *Sustainability (Switzerland)*, 12(17). <https://doi.org/10.3390/SU12176759>
- Dwinati, B. N., Surati, S., & Furkan, L. M. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Operasional Pengangkutan Sampah Dinas Kebersihan Kota Mataram). *JMM Unram-Master of Management Journal*, 8(1), 86–100.
- Dziuba, S. T., Ingaldi, M., & Zhuravskaya, M. (2020). Employees' Job Satisfaction And Their Work Performance As Elements Influencing Work Safety. *System Safety: Human - Technical Facility - Environment*, 2(1), 18–25. <https://doi.org/10.2478/czoto-2020-0003>
- Elizabeth, & Yanuar. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ekonomi STIEP*, 9(1), 16–25. <https://doi.org/10.54526/jes.v9i1.193>
- Falah, F. B. (2024). *Peningkatan Kinerja Sdm Melalui Employee Engagement Dan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi kasus pada UD Luthfi Jepara)* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang).
- Fatimah, L. (2024). *Model Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Workplace Spirituality, Employee Engagament, Dan Kepuasan Kerja Karyawan* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang).

- Fauziah, F. (2025). *Membangun Employee Performance Melalui Islamic Leadership Dan Islamic Corporate Culture Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening Pada Swalayan Bahan Bangunan Ud. Luthfi Di Kabupaten Jepara* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang).
- Hair et. al. (2011). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Hasyim, W. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 185-192.
- Indriantoro, N. & Supomo, B. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis (Untuk Akuntansi dan Manajemen)*. Yogyakarta, Edisi Pertama, BPFE – UGM.
- Irwan, I., & Adam, K. (2015). Metode partial least square (PLS) dan terapannya (Studi kasus: analisis kepuasan pelanggan terhadap layanan PDAM unit camming kab. Bone). *Teknosains: Media Informasi Sains dan Teknologi*, 9(1), 53-68.
- Joushan, S. A., Syamsun, M., & Kartika, L. (2015). Pengaruh budaya organisasi dan employee engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (persero) area bekasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 13(4), 697-703. *Jurnal PSYCHE 165 Fakultas Psikologi*, 12(1).
- Kaur, P., Malhotra, K., & Sharma, S. K. (2020). Moderation-mediation framework connecting internal branding, affective commitment, employee engagement and job satisfaction: an empirical study of BPO employees in Indian context. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 12(3-4), 327-348. <https://doi.org/10.1108/APJBA-10-2019-0217>
- Kruse, K. (2012). *Employee engagement 2.0 : how to motivate your team for high performance : a "real-world" guide for busy managers*.
- Kurniawan, I. S., & Al Rizki, F. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan. *Jurnal sosial dan sains*, 2(1), 104-110.
- Kuruppu, C., & Pathirana, G. Y. (2022). The Impact of Job Satisfaction on Employee Performance: A Case at ABC Manufacturing Company. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, January, 1-9. <https://doi.org/10.9734/ajeba/2022/v22i230541>
- Lu, L., Lu, A. C. C., Gursoy, D., & Neale, N. R. (2016). Work engagement, job satisfaction, and turnover intentions: A comparison between supervisors and line-level employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(4), 737-761. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-07-2014-0360>
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Work Life

- Balance, Kesehatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi the Influence of Work Life Balance, Occupational Health and Workload on Employee Job Satisfaction Pt. Tirta Investama. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4671–4680.
- Lydiasari, B. (2024). *Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang).
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mauliddya, D. (2021). The Effect of Employee Engagement on Job Satisfaction through Affective Commitment at PT Ultra Medika Surabaya. *Journal of Business and Management Review*, 2(9), 634–647. <https://doi.org/10.47153/jbmr29.2162021>
- Meutia, K. I., & Narpati, B. (2021). Kontribusi Beban Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 5(1), 42-52.
- Mujiyanto, G., Harahap, P., & Santoso, D. (2021). Peran Kecerdasan Spiritual, Intelektual, Dan Komitmen Afektif Bagi Peningkatan Kinerja Sdm The Role Of Spiritual Intelligence, Intellectual , And Affective Commitment For The Improvement Of Human Resources Performance. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 64–82. <http://journals.usm.ac.id/index.php/jreb>
- Noe, R. A. (2020). *Employee training and development*. McGraw-Hill.
- Noviardy, Andrian, and Sabeli Aliya. 2020. “Pengaruh Employee Engagement Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit.” *Mbia* 19 (3): 258–72. <https://doi.org/10.33557/mbia.v19i3.1143>.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108-110.
- Pawestri, T. S., & Pradhanawati, A. (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Keterlibatan Karyawan Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bagian Produksi Bulu Mata Palsu Pt. Cosmoprof Indokarya Di Kabupaten Banjarnegara. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 80-95.
- Putlely, Z., Andry Lesnussa, Y., Wattimena, A. Z., & Matdoan, M. Y. (2021). *Structural Equation Modeling (SEM) untuk Mengukur Pengaruh Pelayanan, Harga, dan Keselamatan terhadap Tingkat Kepuasan Pengguna Jasa Angkutan Umum Selama Pandemi Covid-19 di Kota Ambon*.
- Putra, A. K., Jaya, I., & Wilian, R. (2020). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening (studi

- pada mitra bangunan Kota Jambi). *Jurnal Dinamika Manajemen*, 8(1).
- Putra, A. S., & Hubeis, M. (2012). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok. *Jurnal Studi Manajemen Indonesia*.
- Putra, A. S., & Hubeis, M. (2012). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok. *Jurnal Studi Manajemen Indonesia*.
- Ratnasari, S. L., & Lestari, L. (2020). Effect of leadership style, workload and job insecurity on turnover intention. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 11(12), 299–313.
- Robbins, S. P., & Judge, T. J. T. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Rostandi, R. M., & Senen, S. H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Reward System Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 12(2), 147-154.
- Rostandi, R. M., & Senen, S. H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Reward System Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 12(2), 147-154.
- Sari, D. P., Mulyani, S. R., & Jaya, D. S. E. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT Suka Fajar Solok. *Jurnal Ekobistek*, 117-123.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and psychological measurement*, 66(4), 701-716.
- Sitorus, T. H., & Siagian, H. L. (2023). Beban kerja dan fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai pemediasi. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(2), 1182-1194.
- Smith, M., & Bititci, U. S. (2017). Interplay between performance measurement and management, employee engagement and performance. *International Journal of Operations and Production Management*, 37(9), 1207–1228. <https://doi.org/10.1108/IJOPM-06-2015-0313>
- Soleman, A. (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weicht Limit (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka). *Arika*, 5(2), 83-98.
- Sugiyono, (2017). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: CV Alfabeta.
- Suwandi, G. F., Bashori, K., & Sari, E. Y. D. (2022). Work Engagement

- Pengemudi Layanan Ambulans Muhammadiyah dalam Masa Covid-19. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 7(1), 81-97.
- Toipah, S., & Ariawan, J. (2025). Pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT CityNeon Prima Mandiri. *Jurnal Bintang Manajemen*, 3(1), 19-29.
- Triyadin, A., & Yusuf, M. (2021). Pengaruh beban kerja terhadap produktifitas kerja pegawai pada ulp rayon woha. *Forum Ekonomi*, 23(1), 102–107.
- Usman., H. & Purnomo. (2006). Metode Penelitian Sosial. Jakarta: PT Bumi.
- Wahidin, W. (2024). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang).
- Wahyuni, R., & Irfani, H. (2019a). PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT. KEPSINDO INDRA UTAMA PADANG.
- Wahyuni, R., & Irfani, H. (2019b). PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT. KEPSINDO INDRA UTAMA PADANG.
- Winuraga, B. P. (2024). *Peran Employee Engagement Dan Work-Life Balance Terhadap Employee Performance Melalui Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi (Studi kasus pada Karyawan Wanita PT Bank Syariah Indonesia Area Kota Semarang)* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang).
- Wiyono, G. (2011). Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & Smart PLS 2.0. Yogyakarta: Percetakan STIM YKPM.
- Wong, C., Walsh, E. J., Basacco, K. N., Mendes Domingues, M. C., & Pye, D. R. H. (2020). Authentic leadership and job satisfaction among long-term care nurses. *Leadership in Health Services*, 33(3), 247–263. <https://doi.org/10.1108/LHS-09-2019-0056>
- Wufron, W., Nurhasan, R., & Sani, N. F. (2021). Workplace Spirituality dan Employee Engagement dalam Meningkatkan Employee Performance PT. Karya Lestari Mandiri Garut. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 21(1), 035-042.