

Beban Kerja, *Burn Out*, Jenjang Karir, *Employee Engagement* terhadap Loyalitas Karyawan Pada Kantor Kelurahan Harapan Jaya Bekasi Utara

Nawang Dwi Anjani

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Dewi Puspaningtyas Faeni

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Novita Wahyu Setyawati

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Korespondensi penulis: nawangdwianjani@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine workload, burn out, career path, employee engagement on employee loyalty at the Harapan jaya village office, North Bekasi. Using a descriptive quantitative approach method by distributing a 1-5 Likert scale. The employee population is 65 employees and the sample used was 65 samples. Research using Smart PLS 3.0 software. The results of this study the workload variable has a P-Values value of 0.731 or <0.05 , so it can be stated that workload has a significant negative effect on employee loyalty. The burn out variable has a P-Values value of 0.759 or <0.05 , workload has a significant negative effect on employee loyalty. The career path variable has a P-Values value of 0.012 or <0.05 , workload has a significant positive effect on employee loyalty. The employee engagement variable has a P-Values value of 0.022 or <0.05 , workload has a significant positive effect on employee loyalty. While the results of simultaneous research from workload variables, burn out, career path, employee engagement are positive and significant to employee loyalty with an F-count value of 26.425 > F-table 1.40 and the coefficient of determination (R²) on R-Square obtained a value of 56.7%.*

Keywords: *Workload, Burn Out, Career Path, Employee Engagement, Employee Loyalty*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui beban kerja, burn out, jenjang karir, employee engagement terhadap loyalitas karyawan pada kantor kelurahan Harapan jaya, Bekasi Utara. Menggunakan metode pendekatan kuantitatif deskriptif dengan menyebarkan skala likert 1-5. Populasi karyawan sebanyak 65 karyawan dan sampel yang digunakan sebanyak 65 sampel. Penelitian menggunakan software Smart PLS 3.0. Hasil dari penelitian ini variabel beban kerja memiliki nilai P-Values sebesar 0,731 atau $< 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap loyalitas karyawan. Variabel burn out memiliki nilai P-Values sebesar 0,759 atau $< 0,05$, beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap loyalitas karyawan. Variabel jenjang karir memiliki nilai P-Values sebesar 0,012 atau $< 0,05$, beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan. Variabel employee engagement memiliki nilai P-Values sebesar 0,022 atau $< 0,05$, beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan hasil penelitian secara simultan dari variabel beban kerja, burn out, jenjang karir, employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai F-hitung 26,425 > F-tabel 1,40 dan koefisien determinasi (R²) pada R-Square diperoleh nilai sebesar 56,7%.

Kata kunci: *Beban Kerja, Burn Out, Jenjang Karir, Employee Engagement, Loyalitas Karyawan.*

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) adalah suatu faktor sangat penting, dan kadang-kadang bahkan tidak mungkin untuk datang dari organisasi mana pun, baik itu bisnis atau lembaga. SDM kunci yang menilai pertumbuhan perusahaan. SDM mengacu pada manusia yang bekerja

Received: Januari 15, 2024; Accepted: Februari 11, 2024; Published: April 30, 2024

* Nawang Dwi Anjani, nawangdwianjani@gmail.com

dalam organisasi sebagai advokat, evaluator, dan motivator untuk mencapai tujuan organisasi. SDM secara garis besar individu produktif yang bekerja sebagai karyawan organisasi, baik itu lembaga atau bisnis dengan fungsi aset yang membutuhkan pelatihan dan pengembangan. SDM adalah manusia yang bekerja dalam organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan rencana untuk mencapai tujuan organisasi (Sulistiyowati & Agustina, 2021).

Loyalitas Karyawan atau pegawai ditunjukkan dengan komitmen pegawai dalam sebuah organisasi, komitmen organisasi dapat dilanggar karena beberapa faktor, baik dari organisasi maupun individu. Keberhasilan suatu organisasi dalam menyelenggarakan pelayanan yang bermutu dan berkualitas salah satunya dipengaruhi oleh loyalitas karyawan. Loyalitas kerjakaryawan adalah keragaman peran dan anggota dalam menggunakan pikiran dan waktu guna meningkatkan tujuan organisasi (Hasibuan, 2021).

Beban Kerja merupakan jumlah target suatu pekerjaan yang mestinya tercapai dan terselesaikan dalam tenggang waktu tertentu. Setiap beban kerja karyawan harus disesuaikan dengan kemampuan secara psikologis dan fisik karyawan. Upaya untuk peningkatan loyalitas karyawan antara lain memperhatikan beban kerja, untuk loyalitas karyawan yang baik penting bagi perusahaan atau organisasi memperhatikan kondisi SDM untuk dapat melaksanakan tugas. Beban kerja adalah sejumlah proses kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja (Antonius, 2020).

Beban kerja yang tidak memuaskan dapat mengakibatkan kinerja yang buruk, yang pada gilirannya dapat menyebabkan masalah fisik pada pegawai juga mental dan reaksi emosi seperti mudah marah dan sakit kepala yang dirasakan pegawai. Beban kerja yang meningkat juga mempengaruhi kualitas kerja pegawai menurun, beban kerja yang meningkat akan menyebabkan kualitas kerja yang lebih rendah karena keterbatasan fisik dan penurunan konsentrasi, yang akan menyebabkan pekerjaan tidak sesuai standar.

Burn Out merupakan kelelahan emosional dan mental yang berkepanjangan ditempat kerja yang memperburuk kondisi fisik dan mental karyawan. Individu mengalami burn out akan terjebak dan tidak dapat keluar dari kondisi yang menyebabkan terbakar dalam keadaan jenuh (Iskandar & Sudarma, 2018).

Pengembangan karir merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditunjuk selama bekerja baik di lingkungan perusahaan. Tujuan Karir sebagai kegiatan pengelolaan SDM adalah untuk memungkinkan karyawan melakukan pekerjaannya secara lebih efektif dan efisien sehingga dapat berkontribusi lebih efektif terhadap tujuan perusahaan (Jumawan & Mora, 2018). *Employee Engagement* (keterikatan karyawan), merupakan keadaan karyawan merasa berkepentingan dalam keberhasilan perusahaan dan termotivasi untuk tetap menjadi loyalitas

karyawan.. *Employee engagement* merupakan kondisi motivasi positif terkait pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan daya serap yang dimiliki oleh karyawan (Pangestu & Wahjuadi, 2019).

Rendahnya keterlibatan *employee engagement* berasal dari masalah pada kantor Kelurahan Harapan Jaya yaitu beban kerja yang berlebihan, kurangnya fleksibilitas, dan tidak adanya pemahaman yang jelas tentang tujuan atau visi, dan kurangnya penghargaan atau kemajuan. Banyak faktor yang mempengaruhi kesediaan seorang karyawan untuk loyal, diantaranya yaitu lingkungan tempat bekerja yang nyaman, pengembangan karir, partisipasi kerja dan hubungan antara atasan dan bawahan yang baik. Dampak bagi masyarakat dari beban kerja dan burnout adalah pelayanan yang buruk dikarenakan pegawai yang mengalami *burn out* cenderung tidak dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat, mereka tidak fokus dan ramah saat melayani masyarakat.

Berdasarkan pada latar belakang diatas, peneliti menganalisis fenomena atau temuan dari beberapa penelitian sebelumnya yang berbeda, dan setiap variabel yang digunakan memiliki efek yang berbeda pada setiap penelitian.

KAJIAN TEORITIS

Beban Kerja

Beban kerja adalah suatu hal yang berkaitan dengan kondisi fisik dan psikologis atau mental seorang pekerja yang disebabkan oleh faktor tanggung jawab yang timbul atas pekerjaan dalam suatu organisasi (Hermayati & Elmi, 2021).

Beban kerja adalah sekelompok tugas atau beberapa kegiatan yang harus diselesaikan oleh unit organisasi atau anggota tim dalam jangka waktu tertentu (Rohman & Ichsan, 2021).

Indikator yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang diselesaikan karyawan yaitu sebagai berikut (Koesomowidjojo, 2018) :

1. Kondisi pekerjaan
2. Penggunaan waktu kerja
3. Target yang harus dicapai

Burn Out

Burn out adalah suatu gejala kelelahan fisik, emosional, spiritual, dan mental. Perasaan ketidakpuasan terhadap diri serta ketidakpercayaan akan kemampuan diri dan kurangnya hasrat pencapaian individu yang muncul akibat stres kerja berkepanjangan, keadaan yang menyertai seseorang ketika menghadapi stres tersebut dan merupakan respon dari interpersonal *stressors*

dalam pekerjaan (S. Hayati, 2018).

Burn out yang muncul gejala baik fisik maupun mental yang bersumber dari adaptasi yang buruk dapat disertai dengan frustrasi, dalam hubungannya dengan dirinya sendiri terhadap pekerjaan.

Burn out merupakan akibat yang muncul dari tekanan yang terlalu tinggi, juga menghambat laju dunia (I. Hayati & Fitria, 2018; Pinto, 2018).

Terdapat 4 (empat) indikator dari *burn out* (Baron & Greenberg, 2019):

1. Kelelahan Fisik
2. Kelelahan Emosional
3. Kelelahan Mental
4. Rendahnya penghargaan diri

Jenjang Karir

Pengembangan karir ialah usaha yang diterapkan oleh perusahaan guna melakukan perencanaan karier karyawannya. Pengembangan karir mengacu dapat memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik. Pengembangan karier adalah langkah-langkah yang dilakukan oleh seseorang atau oleh pimpinan SDM dalam rangka meningkatkan potensi karyawan dan mampu mendorong menduduki jabatan yang lebih tinggi pencapaian tujuan bisnis (Pratiwi & Sriathi, 2017; Sinambela, 2019).

Indikator dalam pengembangan karir (Priansa, 2018):

1. Pegawai harus merencanakan karirnya untuk masa yang datang
2. Pengembangan Karir Individu Setiap pegawai harus menerima tanggung jawab
3. Pengembangan Karir yang didukung oleh Departemen SDM
4. Peran umpan balik terhadap kinerja tanpa umpan balik yang menyangkut upaya-upaya pengembangan karir.

Employee Engagement

Employee engagement merupakan keadaan motivasi kerja positif yang ditandai dengan ketenangan, dedikasi, dan etos kerja karyawan yang kuat. Keterlibatan pekerja adalah indikator positif dari komitmen seseorang terhadap pekerjaan mereka dan dicirikan oleh antusiasme, tekad. Para pekerja tidak senang dengan pekerjaan mereka akan merasa senang dan puas dengan pekerjaan yang dilakukan, dan mereka bahkan mungkin merasa bahwa mereka bekerja di tempat kerja yang cepat (Cintani & Noviansyah, 2020; Faeni et al., 2023).

Indikator dari *employee engagement* sebagai berikut (Schaufeli, 2018):

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

Loyalitas Karyawan

Loyalitas adalah kecenderungan pekerja untuk tidak mengkhianati perusahaan lain karena dapat berdampak negatif terhadap kemampuan mereka untuk bekerja pada perusahaan. Loyalitas, juga dikenal sebagai kesetiaan, adalah salah satu alat yang digunakan oleh pekerja untuk mengukur tingkat komitmen mereka terhadap pekerjaan, organisasi, dan komunitas mereka. Hal ini ditandai dengan kesediaan karyawan untuk belajar dan mendukung organisasi baik di dalam maupun di luar tempat kerja mereka dari mereka yang tidak sepenuhnya percaya diri. (Citra, 2019; Hasibuan, 2018).

Ada pun indikator dari loyalitas adalah (Mahyudi, 2017) :

1. Taat peraturannya
2. Tanggung jawab terhadap perusahaan
3. Kemauan bekerja sama
4. Rasa memiliki
5. Kesukaan terhadap pekerjaan

METODE PENELITIAN

Metode penelitian kuantitatif adalah metode yang berdasarkan filsafat positivisme, metode kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dilakukan dengan mengumpulkan sampel jenuh, pengumpulan data ini menggunakan suatu instrumen penelitian, analisis data bersifat deskriptif yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang diberikan. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berisikan sebuah pertanyaan atau pernyataan dan sudah terdapat pilihan jawaban yang berupa angka yang terdiri dari masing-masing skor.

Populasi merupakan keseluruhan yang berbentuk hal, orang atau peristiwa yang memiliki ciri sama sehingga menjadi pusat perhatian karena dapat dipandang sebagai global penelitian (Paramita et al., 2021). Populasi pada kantor kelurahan Harapan Jaya sebanyak 65

karyawan. , sampel yang diambil dari suatu populasi harus benar-benar mewakili populasi tersebut (Sugiyono, 2018). Penggunaan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Analisis data menggunakan smartpls 3.0 dan dilakukan pengujian yaitu metode analisis data (deskriptif dan verifikatif), evaluasi model pengukuran (outer model) yaitu uji validitas dan reliabilitas, evaluasi model struktural (inner model) dan pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Beban kerja berpengaruh negatif terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan *Output Bootstrapping* diperoleh nilai koefisien jalur menghasilkan T statistic sebesar 0,344, artinya beban kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan berdasarkan hasil uji hipotesis path terdapat nilai P -values sebesar 0,731 atau $>0,05$ dan nilai t -statistics beban kerja memiliki nilai 0,344 atau $<1,96$, Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak maka dinyatakan tidak adanya pengaruh signifikan antara variabel Beban kerja terhadap loyalitas karyawan.

Dengan ini dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang ringan atau berat di Kantor Kelurahan Harapan Jaya Bekasi Utara tidak mempengaruhi loyalitas karyawan. Karena karyawan bekerja demi menafkahi keluarganya sehingga keinginan berjuang dan kebutuhan bertahan diperusahaan lebih besar dari beban kerja yang ada.

Burn Out berpengaruh negatif terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan *Output Bootstrapping* diperoleh nilai koefisien jalur menghasilkan T statistic sebesar 0,307, artinya *Burnout* tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan berdasarkan hasil uji hipotesis path terdapat nilai P -values sebesar 0,759 atau $>0,05$ dan nilai t -statistics minat memiliki nilai 0,307 atau $<1,96$, berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_{02} diterima dan H_{a2} ditolak maka dinyatakan tidak adanya pengaruh signifikan antara variabel *burnout* terhadap loyalitas karyawan karena karyawan tetap bekerja bukan karena tingginya loyalitas tapi bekerja karena bertujuan memenuhi kebutuhan selain itu keadaan ini juga tidak memperlemah loyalitas karena karyawan berusaha menikmati pekerjaannya. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa *burnout* atau kondisi dimana karyawan merasa lelah fisik, mental dan emosional tidak mempengaruhi loyalitas karyawan di Kantor Kelurahan Harapan Jaya Bekasi Utara.

Jenjang karir berpengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan *Output Bootstrapping* diperoleh nilai koefisien jalur menghasilkan T statistic sebesar 2,524, artinya Jenjang Karir berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan berdasarkan hasil uji hipotesis path terdapat nilai *P-values* sebesar 0,012 atau $<0,05$ dan nilai *t-statistics* minat memiliki nilai 2,524 atau $> 1,96$, berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima maka dinyatakan adanya pengaruh signifikan antara jenjang karir terhadap loyalitas karyawan karena karyawan punya harapan akan adanya jenjang karir yang dapat meningkatkan pengalaman, kemampuan dan gaji sehingga loyalitas karyawan tinggi.

Dengan ini dapat disimpulkan bahwa jenjang karir atau pengembangan karir merupakan harapan yang dapat setelah meningkatkan loyalitas karyawan di Kantor Kelurahan Harapan Jaya.

Employee Engagement berpengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan *Output Bootstrapping* diperoleh nilai koefisien jalur menghasilkan T statistic sebesar 2,299, artinya *Employees Engagement* berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan berdasarkan hasil uji hipotesis path terdapat nilai *P-value* sebesar 0,022 atau $<0,05$ dan nilai *t-statistics* minat memiliki nilai 2,299 atau $> 1,96$, berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima maka dinyatakan adanya pengaruh signifikan antara *employee engagement* terhadap loyalitas karyawan karena *employee engagement* atau keterlibatan karyawan dalam melakukan aktivitas pekerjaan satu sama lain akan menciptakan hubungan kerja sama yang baik sehingga loyalitas di kantor kelurahan menjadi tinggi. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* merupakan harapan yang dapat setelah meningkatkan loyalitas karyawan di Kantor Kelurahan Harapan Jaya Bekasi Utara.

Beban Kerja, Burn Out, Jenjang karir, dan Employee Engagement berpengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan perhitungan uji F maka dapat disimpulkan bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu F_{hitung} sebesar 26,625 lebih besar dari 1,40 F_{tabel} artinya beban kerja, *burnout*, jenjang karir, *employee engagement* berpengaruh secara simultan terhadap Loyalitas

Karyawan.

Berdasarkan uji R Square atau uji determinasi dimana uji ini menjelaskan besaran proporsi variabel bebas dengan variabel terikat, sehingga dapat beban Kerja, *burn Out*, jenjang Karir, dan *employee engagement* secara bersamaan mempengaruhi loyalitas karyawan sebesar 0,539 atau 53,9%.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan judul “**Beban Kerja, Burn Out, Jenjang Karir, dan Employee Engagement terhadap Loyalitas Karyawan pada Kantor Kelurahan Harapan jaya Bekasi Utara**”. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Beban kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Karena memiliki nilai original sample sebesar -0.069 yang artinya mempunyai pengaruh negatif dan memiliki nilai standar pada tingkat *P-values* yaitu < 0.05 ($0.731 < 0.05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa memiliki pengaruh tidak signifikan antara variabel Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. Selanjutnya, variabel. Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak maka dinyatakan tidak adanya pengaruh signifikan antara variabel Beban kerja terhadap loyalitas karyawan.
2. *Burn Out* berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Karena memiliki nilai original sample sebesar -0.060 yang artinya mempunyai pengaruh negatif dan memiliki nilai standar pada tingkat *P-values* yaitu < 0.05 ($0.759 < 0.05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa memiliki pengaruh tidak signifikan antara variabel *Burn Out* terhadap Loyalitas Karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_{02} diterima dan H_{a2} ditolak .
3. Jenjang Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Karena memiliki nilai original sample sebesar 0.376 yang artinya mempunyai pengaruh positif dan memiliki nilai standar pada tingkat *P-values* yaitu < 0.05 ($0.012 < 0.05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa memiliki pengaruh signifikan antara variabel Jenjang karir terhadap Loyalitas Karyawan. Maka disimpulkan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima.
4. *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Karena nilai original sample sebesar 0.352 yang artinya mempunyai pengaruh positif

dan memiliki nilai standar pada tingkat *P-values* yaitu < 0.05 ($0.022 < 0.05$) dapat disimpulkan bahwamemiliki pengaruh signifikan antarvariabel *Employee Engagement* terhadap Loyalitas Karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima.

5. Beban kerja, *burn out*, jenjang karir dan *employee engagement*, berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa H_{05} ditolak dan H_{a5} diterima.

DAFTAR REFERENSI

- A|da|wiyah, R. A. R. (2013). Kecerd|sa|n Emosional, Dukunga|n Sosial da|n Kecenderunga|n Burnout. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 2(2), 99–107.
- A|fiyati, E. M. (2019). Penga|ruh Pengemba|ngan Ka|r|ir, Motiva|si Kerja, da|n Disiplin Kerja terha|da|p Kinerja Ka|rya|wa|n Ba|nk Sya|ria|h Ma|ndiri Ca|ba|ng Sura|ka|rta|. *IA|IN Sa|la|tiga*.
- A|lam, P. N., Mita, R. J., Ya|na, Y., & Sa|nja|ya, V. F. (2020). Penga|ruh Kompensa|si, Kepua|sa|n Kerja, da|n Beba|n Kerja Terha|da|p Loya|lita|s Ka|rya|wa|n pa|da PT Indoma|rco Prisma|ta|ma|. *Jurnal Ilmu Ma|na|jemen Sa|bura|i (JIMS)*, 6(2), 69– 76.
- A|ntonius. (2020). Beba|n Kerja da|n Stres Kerja. CV. Penerbit Kia|ra Media|.
- Nega|ra di Ka|ntor Imigra|si Kela|s I Khusus TPI Meda|n. *Jurnal Ilmia|h Kebija|ka|n Hukum*, 14(2), 223–242.
- A|sih, P. (2023). Penga|ruh Kompetensi, Pengemba|ngan Ka|r|ir da|n Sa|ra|na Pra|sa|ra|na terha|da|p Kinerja Dosen. *JIP-Jurnal Ilmia|h Ilmu Pendidika|n*, 6(5), 2968–2975.
- Ba|gia|da, I., & Netra, I. (2019). Penga|ruh Stres Kerja, Burnout da|n Motiva|si Kerja Terha|da|p Kinerja Pera|wa|t Rsd Ma|ngusa|da Ka|bupa|ten Ba|dung. *E-Jurnal Ekonomi Da|n Bisnis Universita|s Uda|ya|na*, 8(5), 493–524.
- Ba|ron, A. R., & Greenberg, J. (2019). *Orga|niza|tional Beha|viour in Orga|niza|tion Understa|nding a|nd ma|na|ging the huma|n side of work*. Prentice Ha|ll.
- Cinta|ni, C., & Novia|nsya|h, N. (2020). Penga|ruh Employee Enga|gement Terha|da|p Kinerja Ka|rya|wa|n Pa|da Pt. Sina|r Kenca|na Multi Lesta|ri. *KOLEGIA|L*, 8(1), 29–44.
- Citra, N. F. Y. (2019). A|na|lisis Fa|ktor-fa|ktor ya|ng Mempenga|ruhi Produktivita|s Kerja Ka|rya|wa|n PT. Gia|t Bersa|ma Usa|ha Ka|bupa|ten Ponorogo. *IA|IN Ponorogo*.
- Dia|na, Y. (2019). Penga|ruh Beba|n Kerja Terha|da|p Kinerja Ka|rya|wa|n di Housekeeping Depa|rtemen|t Pa|da Hotel Binta|n La|goon Resort. *Juma|nt*, 11(2), 193–206.

- Faeni, D. P., Syeikholbi, D., & Husaida, C. (2023). Workload and Work Stress Toward Nurses' Performance at Indonesian General Hospital. *Dinasti International Journal of Management Science*, 4(5), 998–1010.
- Faeni, P. D., Faeni, P. R., Safitra Hidayat, R., Fuji Oktaviani, R., & Meidiyustiani, R. (2021). Analisis Pengaruh Social Distancing, Work from Home dan Aplikasi Video Call terhadap Produktivitas Organisasi: Studi Kasus pada Permukiman di DKI Jakarta. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 2(1), 11–18. <https://doi.org/10.35912/simo.v2i1.92>
- Faeni, P. D., & Pramukty, R. (2022). The Influence of Workload and Work Discipline on Employee Performance in Companies in Bekasi City. *Jurnal IJAM*, 1(3), 258–269. <https://doi.org/10.38035/ijam.v1i3>
- Fauziah, N. K., & Marwanisya, M. (2018). Pengaruh Employee Engagement terhadap Turnover Intention Studi Kasus PT XYZ Bandung. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 6(1), 33–42.
- Febriansyah, H., & Ginting, H. (2020). Tujuh Dimensi Employee Engagement. *Prenada Media*.
- Gandung, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja dan Prilaku Berorganisasi*. CV. A.A. Rizky.
- Gibson. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (4th ed.). Erlangga.
- Hamangana, A., Lubis, M. A., Taufiqurrahman, M., & Silaban, R. (2021). Peranan Kurator Terhadap Kepailitan Perseroan Terbatas. *PKM Maju UDA*, 2(1), 20–34.
- Hayati, I., & Fitriah, S. (2018). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan pada BMT El-Munawar Medan. *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, 10(1), 50–65.
- Hayati, S. (2018). Perilaku Nasabah Deposito Mudharabah Terhadap Biaya Dan Bagi Hasil Di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pembantu Metro. *FINANSIA: Jurnal Akuntansi Dan Perbankan Syariah*, 1(2), 179–198.
- Hermyati, A., & Elmi, F. (2021). The Influence of Work Environment, Workload and Competence against Account Representative Performance at DGT in West Jakarta Regional Tax Office. *MICOSS 2020: Proceedings of the 1st MICOSS Mercu Buana International Conference on Social Sciences, MICOSS 2020, September 28-29, 2020, Jakarta, Indonesia*, 393.
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2018). *Balancescorecard. Raih Asa Sukses*
- Nauval, A., Liswandi, L., & Kuntadi, Y. A. (2022). Pengaruh Work From Home, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 8(3).

- Nuryani, N. N. J., & Yanti, K. F. (2023). Pengaruh Loyalitas Karyawan, Tunjangan Karyawan dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD Budi Jaya Abadi. *Jurnal Daya Saling*, 9(3), 694–702.
- Pangestu, T. T., & Wahjuaedi, D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement di PT Asuransi Kredit Indonesia (Persero) Cabang Bandung. *Alma: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 200–216.
- Parmita, W., Nhu, H. B. C., Ngo, L. V., Tran, Q. H. M., & Gregory, G. (2021). Brand experience and consumers' social interactive engagement with brand page: An integrated-marketing perspective. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 62, 102611.
- Pertiwi, B., & Hariyati, R. T. S. (2019). The impacts of career ladder system for nurses in hospital. *Enfermeria Clinica*, 29, 106–110.
- Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi: Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1–22.
- Rusmiati, E., Harjadi, D., & Fitriani, L. K. (2021). Analysis of the Impact of Risk and Workload on Motivation and Impact on Employee Performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBA|R)*, 5(2), 386–398.
- Schufeli, W. B. (2018). Work engagement in Europe: Relations with national economy, governance and culture. *Organizational Dynamics*, 47(2), 99–106.
- Sambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sudarsana, C. (2018). 116 *Kiat Mempertajam Kinerja Anak Buah: Menciptakan Loyalitas, Profesionalisme, dan Produktivitas Anak Buah*. Laksana.
- Sulistiyowati, L. H., & Agustina, A. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Dalam Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Manajemen*, 13(1), 97–102.
- Sumamur. (2018). *Keselamatan Kerja & Pencegahan Kecelakaan*. Gunung
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Wijayanti, R. A., & Winarno. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada CV. Kedai Kreasi Digital di Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 460800.

