



Analisis Kinerja Karyawan dalam Peningkatan *Work Engagement* dan Beban Kerja pada Karyawan PT. X

Shelly Muharrafa Hendinie¹, Ika Korika Swasti²

^{1,2}Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur, Indonesia

E-mail: 20012010332@student.upnjatim.ac.id, ikaks.ma@upnjatim.ac.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 2024-07-22 Revised: 2024-08-19 Published: 2024-09-06 Keywords: <i>Work engagement;</i> <i>Workload;</i> <i>Employee Performance.</i>	This study aims to further investigate the decline in employee performance, which is often influenced by many factors, including work engagement and workload among employees at PT. X. This research uses a quantitative approach, and the population and sample in this study are employees of PT. X. The sampling technique used is proportional random sampling, and to calculate the sample size, the author uses the Slovin formula, resulting in a final sample size of 46 people. The analysis technique used is Partial Least Square. The results of the study show that work engagement positively affects employee performance; the more engaged employees are with their work, the better their performance will be. Conversely, workload negatively affects employee performance; the higher the workload, the lower the employee performance will be.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2024-07-22 Direvisi: 2024-08-19 Dipublikasi: 2024-09-06 Kata kunci: <i>Keterikatan Kerja;</i> <i>Beban Kerja;</i> <i>Kinerja Karyawan.</i>	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lebih lanjut penurunan kinerja karyawan sering dipengaruhi oleh banyak faktor salah satunya work engagement dan beban kerja pada karyawan PT. X. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. X. Teknik pengambilan sampel menggunakan proportional random sampling untuk menghitung besarnya sampel penulis menggunakan rumus slovin, jumlah sampel akhir dalah 46 orang. Teknik analisis menggunakan Partial Least Square. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work engagement berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, semakin karyawan terikat dengan pekerjaannya, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Sedangkan, beban kerja berpengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi beban kerja maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

I. PENDAHULUAN

Keberadaan dan pengaruh sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi tidak dapat dipisahkan dari faktor utama dalam memajukan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama bagi suatu organisasi untuk melaksanakan segala tindakannya guna mencapai tujuan organisasi. Indeks sumber daya manusia (Human Capital Index/HCI) mencatat Indonesia pada 2023 cukup menurun yaitu berada di rangking 114 dari 189 negara, sementara pada 2022 Indeks Sumber Daya Manusia (HCI) Indonesia pada 2022 berada di peringkat 96 dari 174 negara. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat SDM di Indonesia masih cenderung tergolong rendah, dari fenomena ini maka seluruh perusahaan logistik di Indonesia harus berupaya meningkatkan kualitas kinerja dari sumber daya manusia yang mereka miliki. Manusia merupakan penggerak dan penentu bagaimana suatu organisasi beroperasi, mereka merupakan salah satu faktor

penentu kinerja karyawan menentukan tingkat keberhasilan suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara dalam (Sinta & Mei, 2020), kinerja karyawan atau prestasi kerja adalah kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat disimpulkan sebagai ukuran hasil kerja individu atau tim yang diharapkan mampu memberikan kontribusi positif dan memuaskan dalam melaksanakan tugas-tugas tanggung jawabnya. Menurut Hasibuan dalam (Uma & Swasti, 2024), kinerja adalah hasil dari kerja yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu yang digunakan upaya untuk mengetahui apakah kinerja karyawan akan berdampak pada banyak faktor, termasuk *work engagement* dan beban kerja. *Work engagement* berhubungan erat dengan kinerja karyawan, keterikatan kerja mampu memberikan motivasi yang kuat kepada

karyawan melalui rasa tanggung jawab, peningkatan peluang untuk berkembang di lingkungan kerja, serta keterlibatan langsung karyawan dalam pekerjaan mereka (Sallyuana et al., 2024). Menurut Kahn dalam (Putri & Kustini, 2021), *work engagement* adalah suatu keadaan di mana pekerja mengidentifikasi diri mereka dengan pekerjaan mereka “ketika terlibat, karyawan akan menggunakan tubuh, pikiran, dan emosinya untuk mengekspresikan diri saat bekerja”. Faktor yang diprediksi dapat mempengaruhi kinerja karyawan selanjutnya adalah beban kerja, kinerja akan dianggap memuaskan jika pembebanan kerja dibagikan kepada setiap jabatan sesuai dengan job requirement, beban kerja yang terlalu tinggi atau rendah akan berdampak pada ketidakstabilan kerja (Husni dkk., 2023). beban kerja mengacu pada semua jenis tugas atau pekerjaan, seperti jam kerja yang tinggi, motivasi kerja yang tinggi, atau beban tanggung jawab pekerja yang berat dengan tuntutan waktu dalam melaksanakan tugas pekerjaan (Permatasari & Swasti, 2023).

PT. X adalah salah satu Badan Usaha yang bergerak pada jasa logistik, terutama pengelolaan dan pengembangan pelabuhan, PT. X merupakan operator terminal yang memberikan pelayanan petikemas dengan sistem jaringan yang terintegrasi dan terstandar, di bawah naungan operator pelabuhan terbesar di Indonesia. Salah satunya yaitu PT. X, jika dilihat sekilas dapat dikategorikan perusahaan yang memiliki kinerja dan pertumbuhan bongkar muat yang stabil. Tetapi, fakta yang terjadi di lapangan berbeda dengan apa yang semestinya target setiap tahunnya masih belum tercapai dengan maksimal. Fenomena ini didukung oleh beberapa data yang penulis dapatkan. Dari laporan arus bongkar muat petikemas pada tahun 2021-2023 diperoleh data yang dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Laporan Arus Bongkar Muat Petikemas

Tahun	Target	Total Produksi	Keterangan
2021	360,000	332.298	Tidak Tercapai
2022	372,200	373.250	Tercapai
2023	373,250	354.305	Tidak Tercapai

Sumber: Data Sekunder PT. X

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa arus bongkar muat PT. X menunjukkan target dan penurunan arus bongkar muat petikemas pada tahun 2021 dan 2023. Ketercapaian target arus bongkar muat petikemas sempat terjadi pada tahun 2022, namun menurun kembali di tahun selanjutnya. Hal tersebut dapat menjadi indikasi

penurunan kinerja karyawan yang berimbas pada penurunan pendapatan perusahaan. Penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor yaitu dalam hasil pra-survey pada karyawan PT X, adanya *work engagement* juga menjadi hal dapat yang membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diterima. Pada 20 karyawan yang mengisi kuesioner masih merasa tidak terengaged dengan pekerjaannya, PT. X memiliki tingkat *work engagement* yang cukup rendah, data menunjukkan bahwa hanya 30% dari 20 karyawan yang memiliki tingkat *work engagement* tinggi, sementara 70% sisanya memiliki tingkat *work engagement* yang cukup rendah. Hal ini menunjukkan bahwa *work engagement* di perusahaan tersebut, masih cukup rendah. Perusahaan membutuhkan karyawan yang *engaged* dengan pekerjaannya karena mereka bekerja lebih efektif dari karyawan yang tidak engaged dengan pekerjaannya.

Adapun faktor lainnya yaitu PT. X dalam fase rebound yang menandakan periode pemulihan setelah merger, pada tahun 2020 memiliki total 129 karyawan aktif yang bekerja. Namun, karyawan berkurang pada tahun 2023 menjadi total 87 karyawan aktif, berkurang 42 karyawan. Terdapat beberapa divisi yang berkurang cukup banyak karyawan, seperti pada yang ditempatkan di lapangan, terlihat SDM yang berkurang lebih banyak dibanding departemen yang lain dilihat dari kondisi di lapangan. Jika sebelumnya, pegawai dapat menyelesaikan tugas sesuai target dengan bantuan tenaga pendukung. Namun skenario ini hanya menjadi ilusi karena adanya rasionalisasi.

Berdasarkan hasil pengamatan tersebut, dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang diberikan kepada karyawan tidak sejalan dengan kapasitas mereka dalam beberapa bidang, terutama setelah adanya merger pada perusahaan. Hal ini menjadikan tuntutan fisik dan tugas sebagai faktor yang dapat mempengaruhi penurunan kinerja karyawan. Namun dengan adanya *work engagement* pada tiap karyawan seharusnya dapat membuat pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan cukup baik.

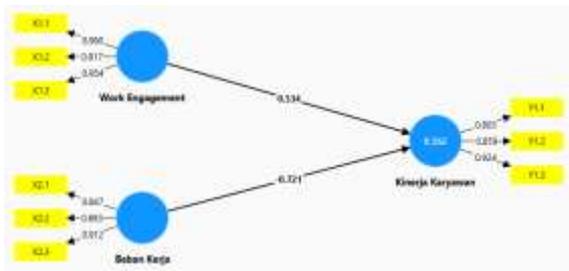
II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. X yang diambil dariseluruh divisi sebanyak 87 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan Proportional random sampling melibatkan pemilihan individu dari populasi yang beragam dari setiap subpopulasi secara

acak, untuk menghitung besarnya sampel, peneliti menggunakan rumus Slovin. Ada 8 divisi di PT X, jumlah responden yang akan mengisi kuesioner adalah 46 orang.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian



Gambar 1. Outer Model dengan Factor Loading, Path Coefficient, dan R-Square
Sumber : olah data, output smartPLS

Pada hasil output PLS, nilai faktor loading setiap indikator ditampilkan pada panah yang menghubungkan konstruk dan indikatornya. Untuk indikator *work engagement*, nilai faktor loading tertinggi adalah vigor atau kekuatan dengan nilai kontribusi sebesar 0.960. Dari hasil ini menunjukkan bahwa *work engagement* alat ukur yang paling kuat menurut karyawan PT. X. Sementara itu, untuk indikator beban kerja, nilai faktor loading tertinggi adalah penggunaan waktu dengan nilai sebesar 0,912. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat penggunaan waktu sebagai pengukur paling kuat untuk beban kerja menurut karyawan. Selanjutnya, indikator kinerja karyawan dengan faktor loading tertinggi adalah efektivitas kerja dengan nilai sebesar 0,924. Ini berarti bahwa efektivitas kerja dianggap sebagai indikator paling kuat untuk mengoptimalkan pekerjaan.

Tabel 2. Hasil Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Work engagement (X1)	0.783
Beban Kerja (X2)	0.746
Kinerja Karyawan (Y)	0.891

Sumber : olah data, output smartPLS

Hasil pengujian AVE untuk variabel *Work engagement* (X1) adalah 0,783 variabel Beban Kerja (X2) adalah 0,746 dan variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,891. Ketiga variabel tersebut menunjukkan nilai AVE lebih dari 0,5, sehingga dapat dikatakan bahwa validitas variabel dalam penelitian ini baik. Nilai

Average Variance Extracted (AVE), yang menunjukkan besarnya varian indikator yang terkandung oleh variabel laten. Nilai AVE yang lebih besar dari 0,5 menunjukkan validitas konvergen yang baik bagi variabel laten.

Tabel 3. Hasil Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Work engagement (X1)	0,915
Beban Kerja (X2)	0,898
Kinerja Karyawan (Y)	0,961

Sumber : olah data, output smartPLS

Dalam menentukan composite reliability, jika nilai composite reliability lebih besar dari 0,7 maka konstruk memiliki reliabilitas yang tinggi atau reliabel. Sedangkan nilai pc lebih besar dari 0,6 dianggap cukup reliabel. Berdasarkan hasil penelitian yang ditampilkan dalam tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai composite reliability menunjukkan hasil yang tinggi atau reliabel, karena setiap variabel memiliki nilai di atas 0,7.

Tabel 4. Hasil R-Square

	R-Square Adjust
Kinerja Karyawan (Y)	0,562

Sumber : olah data, output smartPLS

Nilai R-Square sebesar 0,562 menunjukkan bahwa model tersebut mampu menjelaskan 56,2% fenomena Kinerja Karyawan yang dipengaruhi oleh variabel bebas seperti *Work engagement* dan Beban Kerja, sementara 43,8% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, seperti budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja.

Tabel 5. Hasil Estimate for Path Coefficients

	Path Coefficients (O)	Sample Mean (M)	Original Sample (O)	T Statistics (O /STDEV)	P Values
Work engagement (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.334	0.336	0.115	2.905	0.004
Beban Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	-0.721	-0.723	0.086	8.410	0.000

Sumber : olah data, output smartPLS

Dari tabel diatas, dapat diperoleh kesimpulan mengenai hipotesis yang menyatakan:

H1 : *Work engagement* berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima, dengan *path coefficient* sebesar 0.334 dan nilai *T-Statistic* sebesar 2.905 > 1.96 (nilai tabel $Z\alpha = 0.05$). Selain itu, nilai

P-Value sebesar $0.004 < 0.05$, maka signifikan (positif).

H2 : Beban Kerja berpengaruh secara negatif terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima. Hal ini ditunjukkan dengan hasil path coefficient jalur sebesar -0.721 dan nilai T-Statistic sebesar $8.410 > 1.96$ (nilai tabel $Z\alpha = 0.05$). Dengan nilai P-Value sebesar $0.000 > 0.05$, maka signifikan (negatif).

B. Pembahasan

1. Pengaruh *Work engagement* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian telah dilakukan untuk menilai pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan di PT. X, menunjukkan bahwa semakin karyawan terikat dengan pekerjaannya, menunjukkan bahwa faktor paling kuat adalah vigor atau tingkat ketahanan yang tinggi dan sikap positif dalam pekerjaan yang diberikan perusahaan. Semakin tinggi karyawan terikat dengan pekerjaannya, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Sebaliknya, jika tidak terikat dengan pekerjaannya, maka kinerja karyawan juga akan ikut menurun. Hasil ini mengindikasikan bahwa *work engagement* memiliki peran penting dalam menentukan kinerja karyawan, di mana keterikatan yang baik antara karyawan dan pekerjaan dapat meningkatkan kinerja dan antusias kerja karyawan.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk menilai pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. X, hasil menunjukkan bahwa faktor paling kuat adalah waktu yang dihabiskan karyawan untuk aktivitas pekerjaan. Karyawan dengan beban kerja tinggi, akan berpengaruh pada rendahnya kinerja karyawan. Sebaliknya, jika beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan maka kinerja karyawan cenderung meningkat.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Work engagement dan beban kerja memiliki kontribusi terhadap Kinerja Karyawan PT X. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan PT X, baik itu tinggi atau

rendah, salah satunya dipengaruhi oleh *work engagement* dan beban kerja terhadap pekerjaannya.

B. Saran

PT. X harus melakukan evaluasi manajemen dengan melakukan pemberian *reward* kepada karyawan agar mendapatkan apresiasi dari perusahaan, sehingga *bonding* karyawan dengan pekerjaan tetap terjaga dan turut serta dalam program yang didukung oleh perusahaan, juga secara rutin mengadakan *Employee Gathering*. Juga memberikan pelatihan atau edukasi lebih lanjut mengenai cara bekerja yang efisien dan efektif, sehingga penggunaan waktu selalu maksimal, dan memanfaatkan aplikasi seperti *Microsoft To Do*, memberikan waktu istirahat yang cukup, dan mengurangi lembur.

DAFTAR RUJUKAN

- Husni, A., Fathah, A., & Irbayuni, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Juanda. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 7(2), 1226-1232. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v7i2.1068>
- Permatasari, V. S., & Swasti, I. K. (2023). Solidaritas Antar Pegawai untuk Mengatasi Beban Kerja dan Ketercapaian Kerja. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(1), 108-129. <https://doi.org/10.31539/jomb.v5i1.5112>
- Putri, F. I., & Kustini, K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Risky Lintas Samudra Surabaya. *Briliant: Jurnal Riset Dan Konseptual*, 6(3), 629. <https://doi.org/10.28926/briliant.v6i3.694>
- Sallyuana, C., Hidayat, M. R., Damrus, & Muzakir. (2024). Employee Engagement, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Alwatzikhoebillah: Kajian Islam, Pendidikan, Ekonomi, Humaniora*, 10(1), 159-172. <https://doi.org/10.37567/alwatzikhoebillah.v10i1.2487>
- Sinta, E. C., & Mei, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada karyawan Sicilian Pizza

Cabang Tulungagung. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, 3(1), 11-18.
Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Kinerja Karyawan%0A

Uma, A. T., & Swasti, I. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. X. *Ekonomis: Joiurnal of Economics and Business*, 8(1), 181-193.
<https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i1.1295>