

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN BEBAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus pada Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Majenang)**

**DRAF SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat ujian  
guna memperoleh Gelar Sarjana Manajemen  
Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Galuh

Oleh,

**HANI NURUL AZMI**  
**3402180329**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS GALUH  
2022**

## ABSTRAK

**Hani Nurul Azmi, NIM. 3402180329. “Pengaruh *Employee Engagement* dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi pada karyawan PT. PLN (persero) ULP Majenang)”. Dibawah bimbingan Renny Sri Purwayti, S.Pd., M.M sebagai (Pembimbing I) dan Ibu Risna Kartika, S.E., M.M sebagai (Pembimbing II).**

Penelitian ini difokuskan pada Pengaruh *Employee Engagement* dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi pada Karyawan PT. PLN (persero) ULP Majenang). Permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini meliputi: 1]. Bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) ULP Majenang?; 2]. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) ULP Majenang?; 3]. Bagaimana pengaruh *employee engagement* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) ULP Majenang?. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis 1]. Pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) ULP Majenang; 2]. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) ULP Majenang; 3].Pengaruh *employee engagement* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) ULP Majenang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif dimana hasil penelitian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulan. Sedangkan untuk menganalisis data yang diperoleh digunakan Analisis Regresi Sederhana, Linear Berganda, Koefisien Korelasi Sederhana, Koefisien Korelasi Berganda, Uji Koefisien Determinasi, Uji t Dan Uji F. Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa:1]. *Employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) ULP Majenang; 2]. Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) ULP Majenang; 3]. *Employee engagement* dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) ULP Majenang. Diharapkan PT. PLN (persero) ULP Majenang mempertahankan dan memperbaiki *Employee Engagement* dan beban kerja sehingga akan meningkatkan kinerja karyawannya.

**Kata Kunci: *Employee Engagement, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan***

## DAFTAR ISI

**LEMBAR PENGESAHAN**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah.....	6
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	6
1.2.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat penelitian.....	8
1.4.1 Manfaat Teoritis .....	8
1.4.2 Manfaat Praktis .....	8
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN</b>	
<b>HIPOTESIS .....</b>	<b>9</b>
2.1 Kajian Pustaka.....	9
2.1.1 Teori Ilmu Manajemen.....	9
2.1.1.1 Pengertian Ilmu Manajemen .....	9
2.1.1.2 Tujuan Manajemen .....	10

2.1.1.3 Unsur-Unsur Manajemen.....	12
2.1.1.4 Fungsi Manajemen.....	12
2.1.1.5 Sasaran Manajemen .....	13
2.1.1.6 Bidang-Bidang Manajemen .....	13
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	14
2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	16
2.1.2.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	18
2.1.2.4 Perkembangan MSDM.....	19
2.1.3 Kajian Variabel yang Diteliti .....	20
2.1.3.1 Pengertian <i>Employee Engagement</i> .....	20
2.1.3.2 Aspek – Aspek <i>Employee Engagement</i> .....	20
2.1.3.3 Faktor – Faktor <i>Employee Engagement</i> .....	23
2.1.3.4 Karakteristik <i>Employee Engagement</i> .....	24
2.1.3.5 Indikator <i>Employee Engagement</i> .....	26
2.1.4 Beban Kerja.....	27
2.1.4.1 Pengertian Beban Kerja .....	27
2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja .....	28
2.1.4.3 Dampak Beban Kerja.....	29
2.1.4.4 Indikator Beban Kerja.....	29
2.1.5 Kinerja Karyawan .....	30
2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	30
2.1.5.2 Tujuan Penilaian Kinerja .....	31
2.1.5.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	32
2.1.5.4 Indikator Kinerja Karyawan .....	32

2.1.6 Penelitian Terdahulu Yang Relevan .....	33
2.2 Kerangka pemikiran .....	36
2.2.1 Hubungan <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan	37
2.2.2 Hubungan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	38
2.2.3 Hubungan <i>Employee Engagement</i> dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	39
2.3 Hipotesis Penelitian.....	41
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>43</b>
3.1 Metode Penelitian yang digunakan .....	43
3.2 Definisi dan Operasional Variabel .....	44
3.2.1 Definisi Variabel.....	44
3.2.2 Operasionalisasi Variabel .....	46
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian .....	47
3.3.1 Populasi.....	47
3.3.2 Sampel.....	48
3.4 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	52
3.4.1 Sumber Data.....	52
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data.....	52
3.5 Teknik Analisi Data .....	53
3.5.1 Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan .....	53
3.5.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	56
3.5.3 Pengaruh <i>Employee Engagement</i> dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	59
3.6 Tempat dan Waktu Penelitian .....	62

3.6.1 Tempat Penelitian .....	62
3.6.2 Waktu Penelitian .....	62
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>63</b>
4.1. Hasil Penelitian .....	63
4.1.1. Gambaran Umum PT PLN (Persero) ULP Majenang .....	63
4.1.1.1. Profil Singkat PT PLN (Persero) ULP Majenang	63
4.1.1.2. Visi dan Misi PT PLN (Persero) ULP Majenang.	65
4.1.1.3. Struktur Organisasi PT PLN (Persero) ULP Majenang .....	66
4.1.2. Karakteristik Responden .....	70
4.1.3. Deskripsi Variabel yang Diteliti .....	71
4.1.3.1. Deskripsi tentang <i>Employee Engagement</i> pada PT PLN (persero) ULP Majenang.....	71
4.1.3.2. Deskripsi tentang Beban Kerja pada PT PLN (Persero) ULP Majenang.....	85
4.1.3.3. Deskripsi Tentang Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Majenang .....	99
4.1.4. Hasil Pengujian Hipotesis .....	115
4.1.4.1. Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Majenang .....	115
4.1.4.2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (persero) ULP Majenang .....	119
4.1.4.3. Pengaruh <i>Employee Engagement</i> dan Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT PLN (persero) ULP Majenang .....	128

4.2. Pembahasan.....	137
4.2.1. Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (persero) ULP Majenang.....	137
4.2.2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (persero) ULP Majenang.....	139
4.2.3. Pengaruh <i>Employee Engagement</i> dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (persero) ULP Majenang	140
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>140</b>
5.1. Kesimpulan .....	140
5.2. Saran.....	141
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>144</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan pada Karyawan Pelayanan Teknik PT Nunas Cipta Agung di wilayah kerja PT PLN (persero) ULP Majenang .....	4
Tabel 2.2 Hasil Penelitian Terdahulu .....	34
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel.....	47
Tabel 3.2 Jumlah Populasi Data Karyawan Menurut Bagian Kerja.....	49
Tabel 3.3 Jumlah Sampel Data Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Majenang .....	52
Tabel 3.4 Pilihan Jawaban dan Skor Skala Likert.....	54
Tabel 3.5 Interpretasi Koefisien Korelasi .....	62
Tabel 3.6 Waktu Penelitian .....	63
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	71
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	71
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	72
Tabel 4.4 Karyawan Bersedia Bekerja Melebihi Dari Yang Biasa Diharapkan Untuk Membantu Perusahaan .....	73
Tabel 4.5 Karyawan Bertahan Dalam Menghadapi Permasalahan Yang Ada Di Perusahaan.....	74
Tabel 4.6 Karyawan Bertahan Dalam Menghadapi Permasalahan Yang Ada Di Perusahaan.....	74
Tabel 4.7 Karyawan Bertahan Mengerjakan Pekerjaan Walau Menghadapi Berbagai Kesulitan Dalam Perusahaan.....	75
Tabel 4.8 Karyawan Menemukan Pekerjaan Yang Dilakukan Dengan Penuh Makna Dan Tujuan.....	76
Tabel 4.9 Karyawan Sangat Antusias Dengan Pekerjaan Yang Diberikan Perusahaan .....	77
Tabel 4.10 Karyawan Merasa Tertarik Dalam Mengerjakan Pekerjaan Yang Diberikan Perusahaan.....	78
Tabel 4.11 Karyawan Menerima Segala Kondisi Pekerjaan Yang Diberikan Oleh Perusahaan .....	79
Tabel 4.12 Karyawan Mengerjakan Setiap Pekerjaan Yang Diberikan oleh Perusahaan .....	80



Tabel 4.13	Karyawan Tidak Pernah Melalaikan Pekerjaan Dan Selalu Berkonsentrasi Pada Pekerjaan Yang Diberikan Perusahaan .....	81
Tabel 4.14	Karyawan Merasa Antusias Ketika Dilibatkan Dalam Pekerjaan Yang Diberikan Perusahaan .....	82
Tabel 4.15	Karyawan Merasa Sulit Untuk Melepaskan diri dari Pekerjaan....	83
Tabel 4.16	Rekapitulasi Kuesioner Variabel <i>Employee Engagement</i> Pada PT PLN (Persero) ULP Majenang .....	83
Tabel 4.17	Interpretasi Untuk <i>Employee Engagement</i> Pada PT PLN (Persero) ULP Majenang.....	84
Tabel 4.18	Beban Kerja Yang Diberikan Perusahaan Kepada Karyawan Memenuhi Target Yang Sudah Sesuai Dengan Standar Pekerjaan.....	86
Tabel 4.19	Perusahaan Memberikan Beban Kerja Terhadap Karyawan Sesuai Target Yang Dicapai.....	87
Tabel 4.20	Perusahaan Memberikan Waktu Istirahat Ketika Beban Kerja Yang Dikerjakan Karyawan Sudah Sesuai Target.....	88
Tabel 4.21	Karyawan Dapat Meninggalkan Kantor Ketika Waktu Kerja Yang Diberikan Perusahaan Selesai .....	89
Tabel 4.22	Jumlah Karyawan Yang Ada Saat Ini Sudah Cukup Menangani Pekerjaan Yang Ada Di Perusahaan .....	90
Tabel 4.23	Perusahaan Memberikan Target Pekerjaan Kepada Karyawan Yang Sudah Jelas Ada .....	91
Tabel 4.24	Karyawan Dapat Menikmati Standar Pekerjaan Yang Diberikan Perusahaan .....	92
Tabel 4.25	Pada Saat-Saat Tertentu Karyawan Menjadi Sangat Sibuk Dengan Standar Pekerjaan Yang Diberikan Perusahaan.....	93
Tabel 4.26	Perusahaan Memberikan Keamanan Kerja Sesuai Dengan Standar Pekerjaan .....	94
Tabel 4.27	Suasana Kantor Ketika Sedang Bekerja Sangat Sesuai Dengan Keinginan Karyawan .....	95
Tabel 4.28	Rekapitulasi Kuesioner Variabel Beban Kerja Pada PT PLN (Persero) ULP Majenang.....	96
Tabel 4.29	Interpretasi Untuk <i>Employee Engagement</i> Pada PT PLN (Persero) ULP Majenang.....	97

Tabel 4.30	Karyawan Jarang Melakukan Kesalahan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Yang Diberikan .....	98
Tabel 4.31	Karyawan Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Dalam Waktu Yang Relative Singkat .....	99
Tabel 4.32	Karyawan Dalam Mengerjakan Pekerjaan Selalu Tepat Waktu Sesuai Target Yang Telah Ditentukan Oleh Perusahaan .....	100
Tabel 4.33	Tingkat Pencapaian Hasil Kerja Karyawan Sesuai Dengan Tujuan Perusahaan .....	101
Tabel 4.34	Karyawan Dapat Memenuhi Beban Kerja Yang Telah Ditetapan Perusahaan .....	102
Tabel 4.35	Semua Target Yang Ditentukan Perusahaan Telah Terselesaikan Dengan Baik .....	103
Tabel 4.36	Tingkat Absensi Karyawan Selalu Tinggi Selama Bekerja Di Perusahaan .....	104
Tabel 4.37	Karyawan Datang Dan Pulang Tepat Waktu Sesuai Dengan Jadwal Yang Telah Ditentukan.....	105
Tabel 4.38	Masa Kerja Yang Telah Ditempuh Karyawan Dapat Memahami Tugas-Tugas Suatu Pekerjaan Dan Dapat Dilaksanakan Dengan Baik...	105
Tabel 4.39	Karyawan Mendahulukan Pekerjaan Yang Merupakan Prioritas Kerja .....	1
Tabel 4.40	Karyawan Proaktif Dalam Mencari Tata Kerja Baru Untuk Menghasilkan Suatu Pekerjaan Yang Praktis .....	107
Tabel 4.41	Karyawan Dapat Mengerjakan Pekerjaan Dengan Efektif Dan Efisien .....	108
Tabel 4.41	Karyawan Mampu Membuat Keputusan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan .....	109
Tabel 4.42	Karyawan Dapat Mengatasi Permasalahan yang Muncul Saat Bekerja .....	109
Tabel 4.43	Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Karyawan Selalu Berinisiatif Tanpa Menunggu Perintah Dari Atasan.....	110
Tabel 4.44	Rekapitulasi Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) ULP Majenang .....	110

Tabel 4.45 Interpretasi Untuk Kinerja Karyawan Pada PT PLN (persero) ULP Majenang .....	111
Tabel 4.46 Tabulasi Data Variabel <i>Employee Engagement</i> dan Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Majenang .....	112
Tabel 4.47 Tingkat Koefisien Korelasi .....	113
Tabel 4.48 Tabulasi Data Variabel Beban Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Majenang .....	114
Tabel 4.49 Tabulasi Data Variabel <i>Employee Engagement</i> , Beban Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT PLN (persero) ULP Majenang .....	116
Tabel 4.50 Tabulasi Data Variabel <i>Employee Engagement</i> dan Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Majenang .....	117
Tabel 4.51 Tingkat Koefisien Korelasi .....	120
Tabel 4.52 Tabulasi Data Variabel Beban Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Majenang .....	123
Tabel 4.53 Tabulasi Data Variabel <i>Employee Engagement</i> , Beban Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT PLN (persero) ULP Majenang .....	129

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Paradigma Penelitian.....	42
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT PLN (Persero) ULP Majenang Sumber: PT PLN (Persero) ULP Majenang .....	67

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, F. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Aditia, D. N., & Debora, B. M. (2019). *Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kuantitas laporan Keuangan pada Pemerintah Kota Tanjung Balai dengan Komitmen Organisasional Sebagai Moderating*. Uwais Inspirasi Indonesia : Anggota IKAPI.
- Adityawarman, Y. (2015). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*.
- Andrew, S. E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Arika. (2011). Jurnal Artikel Analisis Beban Kerja Ditinjau dari Faktor Usia dengan Pendekatan Recommended Weight Limit.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* . Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2015). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* . Jakarta: Rineka.
- Boy Aulia Sastra. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Danamon Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru. Vol. 1 No. 3.
- B, V. A., & Ramdhani, N. (2012). *Transformatonal Leadership Terhadap Employee Engagement Analisis Peran Psychological Climate Sebagai Mediator*. Universitas Gadjah Mada.
- Dewiyani, A. A., Rahmi, P. P., & Herlina, L. (2020). Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pada CV Anugrah Sukses Mandiri. *Mahatani Vol.3 No. 2*.
- Dimiyati, J. (2013). *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Aplikasinya pada Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD)*. Kencana.
- Djiwandono, P. (2015). *Meneliti itu Tidak Sulit: Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan Bahasa* . Yogyakarta: Deepublish.
- Efendi, J., & Ibrahim, J. (2016). *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*. Depok: Prenamedia Group.
- Engelbrecht, S. (2006). *Motivation and burnout in human service work: The case of midwifery in Denmark*. Denmark: Roskilde University.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, A. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas & Studi*. Sukabumi: CV Jejak.
- Hamdi, A. s., & Baharuddin, E. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Deepublish.
- Handoko, T. H. (2003). *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.

- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keempatbelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoyo, Agnes Wahyu. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Rejeki Dewata. *Agora*. Vol.5, No.1.
- Koesoemaningsih, R. (2013). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Upah Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Dadimulyo Sejati Geneng Kabupaten Ngawi. *Media Soerjo*, Vol. 12 No.1, 1-26.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 3-30.
- Malayu S.P., H. (Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi). 2012. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marciano, P. (2010). *Carrots and sticks don't work: build a culture of employee engagement with the principles of Respect*. USA: McGraw Hill.
- Munandar. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: (UI Press) Penerbit Universitas Indonesia.
- Muliawan Yudi, dkk. (2017). Pengaruh Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*) Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Badja Baru Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan Tahun XIV No 2*.
- Munandar. (2011). *Manajemen Mutu*. Bogor: PT Gramedia.
- Nugroho, U. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Pendidikan Jasmani*. Purwodadi: CV Sarnu Untung.
- Nusatria, S., & Suharnomo. (2011). *Employee Engagement : Anteseden dan Konsekuensi Studi pada Unit CS PT. Telkom Indonesia Semarang*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Risher. (2010). Don't Overlook Frontline Supervisor. *Journal Public Manajer* 39 (3).
- Rivai, V. d. (2013). *Manajemen Sumber daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik. Edisi Kedua. Cetakan Kelima*. Jakarta: PT. Rajagrafindo.

- Robbins, S. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks, Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen .Edisi Kesepuluh*. Jakarta : Erlangga.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi. Edisi 16. Cetakan Ketiga*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rolos, J. K., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Saks, A., & Rotman, J. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology, Vol. 21 No. 7*, 600-619.
- Sandy, M. M. (2015). *Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating* . Tesis: Universitas Widayatama Bandung.
- Sastrohadiwijoyo, S., & Syuhada, A. H. (2021). *Manajemen Tenaga Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sayidah, N. (2018). *Metodologi Penelitian Disertai dengan Contoh Penerapannya dalam Penelitian*. Sidoarjo: Zifatama Jawa.
- Schaufeli, W., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). *The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study*. educational and psychological measurement.
- Schiemann, W. (2011). *Alignment Capability Engagement*. Jakarta: PPM Manajemen.
- Siyoto, S., & Ali, S. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Slamet, R., & Andhita, H. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen Teknik, Pendidikan dan Eksperimen* . Yogyakarta: Deepublish.
- Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* . Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* . Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* . Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* . Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: IKAPI.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* . Bandung: Alfabeta.

- Sunarso, K. (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Manajemen SD Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta Vol. 4 No. 1*.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tarwaka. (2011). *Ergonomi Industri, Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan aplikasi di tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Tarwaka. (2011). *Ergonomi Industri, dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Terry, G. R., & W.Rue, L. (2014). *Dasar-Dasar Manajemen, penerjemah G.A Ticoalu*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Warmansyah, J. (2020). *Metod Penelitian dan Pengolahan Data untuk Pengambilan Keputusan pada Perusahaan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Widi, R. K. (2010). *Asas Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Yoder, D. (2001). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Yusuf, R. M., Taroreh, R. N., & Lumintang, g. G. (2019). Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Indospice di Manado. *Jurnal EMBA Vol.7 No.4*.
- Zulkarnain, & Hadiyani, S. (2014). Peranan Komitmen Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kesiapan Karyawan untuk Berubah. *Jurnal Psikologi*, 17-33.