PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi Vol. 8 No. 4, Oktober 2025
e-ISSN : 2622-6383

Pengaruh *Employee Engagement* dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas PUPR-PERA Provinsi Kalimantan Timur

Natalia Teting [1], Rinda Sandayani Karhab [2], Jubaidi [3*]
nataliteting955@gmail.com, rsk934@umkt.ac.id, jubaidi@umkt.ac.id*
Program Studi Manajeman, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Indonesia [1,2,3*]

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *employee engagement* dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, dan Perumahan Rakyat (PUPR-PERA) Provinsi Kalimantan Timur. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, melibatkan 121 responden dari 173 populasi yang dipilih melalui teknik *random sampling*. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (nilai signifikansi = 0,004; t hitung = 3,039), sedangkan beban kerja tidak berpengaruh signifikan (nilai signifikansi = 0,416; t hitung = -0,823). Secara simultan, kedua variabel juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (nilai F = 0,222; signifikansi > 0,05), dengan nilai R^2 sebesar 0,201 yang berarti hanya 20,1% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Temuan ini menegaskan bahwa keterlibatan pegawai memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja, sementara beban kerja berlebih tidak memberikan kontribusi nyata dalam model ini. Penelitian ini merekomendasikan pentingnya penguatan *employee engagement* sebagai dasar pengambilan kebijakan pengelolaan SDM di sektor publik.

Kata Kunci: *Employee engagement*, Beban Kerja, Kinerja Pegawai

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

Pendahuluan

Dalam era reformasi birokrasi dan percepatan digitalisasi layanan publik, tuntutan pada kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) meningkat secara signifikan, seiring dengan kemajuan teknologi dan informasi. Kompleksitas persoalan yang dihadapi masyarakat saat ini menuntut individu memiliki kualitas diri dan kompetensi yang mumpuni. Oleh karena itu, agar mampu menyesuaikan diri dengan dinamika perubahan zaman, perusahaan baik di sektor publik maupun komersial harus mengelola dan memberdayakan sumber daya manusia (SDM) secara memadai (Pratiwi et al., 2022). Kinerja ASN secara strategis didukung oleh SDM, khususnya di sektor pekerjaan umum yang erat kaitannya dengan pembangunan infrastruktur daerah. Keefektifan dan efisiensi SDM dalam menyelesaikan tugas memiliki dampak yang signifikan pada operasional instansi pemerintah. Profesional SDM yang mampu mengelola semua potensi secara efektif sangat krusial bagi keberhasilan organisasi (Beatrix & Anggraini, 2025). SDM yang baik biasanya memiliki pola pikir progresif, rasa tanggung jawab yang kuat, dan berpartisipasi aktif dalam mencapai tujuan perusahaan. Indikator kinerja organisasi meliputi tingkat keterikatan karyawan. Pekerja yang memperlihatkan tingkat keterikatan yang tinggi cenderung lebih berdedikasi, loyal, dan berkinerja sebaik-baiknya. Menurut penelitian, dua elemen kunci yang memengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja dan keterikatan karyawan (Maulina, 2020). Padahal, kedisiplinan, kualitas kerja, dan loyalitas merupakan indikator keterikatan pegawai karena merupakan bentuk dedikasi dan rasa memiliki pada tugas dan organisasi.

Mengingat besarnya tanggung jawab dalam menjamin kelancaran pembangunan infrastruktur nasional, keterlibatan pegawai menjadi sangat penting di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR). Kualitas pelayanan publik secara langsung dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Namun, penilaian kinerja secara objektif masih

sulit dilakukan, terutama jika partisipasi pegawai tidak merata (Chandra et al., 2024). Kualitas kinerja juga sangat dipengaruhi oleh beban kerja. Beban kerja yang kecil dapat menimbulkan kebosanan dan motivasi kerja yang rendah, sedangkan beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stres dan menurunkan produktivitas (Al Marshoudi et al., 2023; Beatrix & Anggraini, 2025).Ketidakseimbangan beban kerja sering kali menyebabkan ketidakmaksimalan potensi pegawai dan menurunnya efisiensi organisasi.

Sebagai ibu kota Provinsi Kalimantan Timur dan daerah penyangga Ibu Kota Nusantara (IKN), Kota Samarinda menempati posisi strategis. Oleh karena itu, instansi pemerintahan di wilayah ini, termasuk Dinas PUPR, memegang peran penting dalam mendukung pembangunan nasional. Berdasarkan Perpres No. 27 Tahun 2020, Kementerian PUPR bertanggung jawab menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang infrastruktur dan perumahan rakyat. Tugas tersebut menuntut kinerja pegawai yang tinggi agar mampu memberikan layanan yang maksimal kepada masyarakat. Dalam konteks ini, kinerja pegawai Dinas PUPR Provinsi Kalimantan Timur menjadi elemen kunci dalam mewujudkan efektivitas pelayanan dan pencapaian tujuan pembangunan. *Employee engagement* menggambarkan sejauh mana pega wai memiliki antusiasme dan keterikatan emosional pada pekerjaan, yang berdampak langsung pada produktivitas dan kualitas hasil kerja. Sebaliknya, beban kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan kelelahan, tekanan psikologis, bahkan burnout.Penelitian Zacharias et al. (2021) menyatakan bahwa employee engagement dapat mereduksi dampak negatif dari beban kerja yang tinggi. Pegawai yang terlibat aktif cenderung memiliki motivasi intrinsik yang tinggi, sehingga tetap memperlihatkan performa maksimal di bawah tekanan. Faktor-faktor seperti apresiasi, peluang pengembangan diri, dan komunikasi yang terbuka berkontribusi pada peningkatan engagement.

Ameen & Baharom, (2019) menekankan pentingnya keseimbangan antara keterlibatan dan beban kerja. Beban kerja yang terlalu ringan mengurangi tantangan dan motivasi, sedangkan yang terlalu berat meningkatkan risiko kelelahan. Oleh karena itu, diperlukan sistem kerja yang fleksibel dan dukungan psikologis untuk menjaga keseimbangan tersebut (Eliza et al., 2020). Hameduddin & Fernandez (2019) juga memperlihatkan jika employee engagement berperan sebagai mediator antara beban kerja dan kinerja. Tingkat keterlibatan tinggi memungkinkan pegawai mempertahankan performa kerja meskipun dalam tekanan beban berat. Organisasi harus membangun budaya kerja positif, menyampaikan umpan balik yang membangun, dan memperjelas arah serta tujuan organisasi agar pegawai merasa dihargai dan memiliki makna dalam pekerjaannya. Menurut Al Marshoudi et al. (2023), strategi organisasi yang menitikberatkan pada peningkatan keterlibatan pegawai serta pengelolaan beban kerja yang sehat mampu mendorong kinerja yang unggul. Program kesehatan mental, fleksibilitas kerja, dan penghargaan atas capaian menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Kline & Swider, 2022). Pegawai yang merasa dihargai akan memiliki keterikatan emosional yang lebih kuat dan memperlihatkan kontribusi yang lebih besar.

Sesuai amanat Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, pelaksanaan pemerintahan daerah harus mengedepankan otonomi, termasuk dalam pengelolaan perangkat teknis seperti Dinas PUPR. Berdasarkan evaluasi awal, ditemukan fluktuasi kinerja pegawai Dinas PUPR Provinsi Kalimantan Timur selama periode 2021–2023, baik dari aspek teknis, non-teknis, maupun kepribadian (Ilmiah & Pendidikan, 2025). Kondisi ini memperlihatkan perlunya kajian yang lebih mendalam untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja secara menyeluruh.

Meskipun telah banyak disebutkan bahwa beban kerja berdampak negatif pada kinerja, kajian mengenai peran keterlibatan pegawai sebagai variabel antara (intervening) dalam konteks kementerian, khususnya PUPR, masih terbatas. Penelitian lebih lanjut dibutuhkan untuk menggali bagaimana pengelolaan beban kerja yang efektif dapat meningkatkan employee engagement, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja dan kualitas layanan publik di sektor infrastruktur.

Metode Penelitian

Kantor Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, dan Perumahan Rakyat (PUPR), Jalan Tengkawang No. 1, Kelurahan Karang Anyar, Kecamatan Sungai Kunjang, Kota Samarinda, Provinsi Kalimantan Timur, kode pos 75243, merupakan tempat dilakukannya penelitian ini. Metodologi penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, yang menekankan pengumpulan dan pemeriksaan data dalam bentuk nilai numerik dan ukuran statistik. Peneliti harus memahami strategi pengambilan sampel yang tepat baik dari segi kuantitas maupun kriteria pemilihan agar dapat memilih sampel yang terbaik. Sebanyak 173 partisipan dalam penelitian ini merupakan seluruh pekerja Dinas PUPR Kota Samarinda, Provinsi Kalimantan Timur. Oleh karena itu, diperlukan sekitar 120,7 sampel. Karena sampel berupa bilangan bulat, maka angka tersebut akan dibulatkan ke atas. Dengan demikian, sekitar 121 sampel diperlukan untuk memastikan representasi yang memadai. Dalam penelitian ini, hubungan antara karakteristik keterlibata karyawan, beban kerja, dan kinerja karyawan diuji melalui analisis data menggunakan perangkat lunak SPSS (Statistical Package for the Social Sciences).Menurut Sudarso et al. (2024), pemanfaatan aplikasi statistik seperti SPSS memiliki peran penting dalam memastikan validitas dan ketepatan hasil analisis data yang dilakukan.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Perangkat lunak komputer IBM SPSS versi 27 digunakan dalam penelitian ini untuk mengevaluasi validitas. Hasil uji validitas ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1. Validitas Variabel *Employee Engagement* (X1)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
x1_1	0.788	0.178	Valid
x1_2	0.824	0.178	Valid
x1_3	0.831	0.178	Valid
x1_4	0.805	0.178	Valid
x1_5	0.828	0.178	Valid
x1_6	0.813	0.178	Valid

Sumber: *Data diolah, 2025*

Semua pertanyaan pada variabel X1 (keterlibatan staf) memiliki nilai yang valid, menurut temuan uji validitas pada tabel 3.4 di atas. Nilai korelasi r yang diestimasikan lebih tinggi daripada r tabel; khususnya, nilai r yang dihitung berada di antara 0,788 dan 0,831, tetapi nilai r tabel adalah 0,178. Oleh karena itu, setiap item pada variabel keterlibatan karyawan telah dianggap sah dan sesuai untuk digunakan sebagai alat penelitian.

Tabel 2. Validitas Variabel Beban Kerja (X2)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
x2_1	0.784	0.178	Valid
x2_2	0.826	0.178	Valid
x2_3	0.834	0.178	Valid
x2_4	0.808	0.178	Valid
x2_5	0.828	0.178	Valid
x2_6	0.801	0.178	Valid

Sumber: *Data diolah, 2025*

Semua pertanyaan pada variabel X2 (Beban Kerja) sah menurut hasil uji validitas pada tabel 2. Hal ini disebabkan karena nilai korelasi Rhitung lebih besar daripada Rtabel, yaitu 0,178. Dengan demikian, hasil tersebut memperlihatkan jika instrumen yang disusun dapat menyampaikan pengertian yang tepat.

Tabel 3. Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
y1	0.589	0.178	**Valid**
y2	0.731	0.178	**Valid**
y3	0.92	0.178	**Valid**
y4	0.944	0.178	**Valid**
y5	0.873	0.178	**Valid**
y6	0.854	0.178	**Valid**
y7	0.802	0.178	**Valid**
y8	0.776	0.178	**Valid**

Sumber: *Data diolah, 2025*

Semua pertanyaan pada variabel Y, yaitu kinerja karyawan, memiliki nilai valid, sesuai dengan hasil uji validitas pada tabel 3.6. Hal ini disebabkan karena nilai korelasi Rhitung lebih besar daripada Rtabel, yaitu senilai 0,178. Dengan demikian, variabel dalam penelitian dapat diukur dengan menggunakan instrumen pernyataan pada kuesioner yang dinyatakan valid.

Semua variabel dalam penelitian ini dinilai dapat dipercaya berdasarkan hasil uji reliabilitas yang ditunjukkan pada tabel 3.7 karena nilai alpha Cronbach-nya lebih dari 0,70. Nilai untuk variabel X1 (keterlibatan karyawan), X2 (beban kerja), dan Y (kinerja karyawan) masing-masing adalah 0,752, 0,74, dan 0,742. Unsur-unsur pernyataan dalam setiap variabel memiliki konsistensi internal yang tinggi, menurut ketiga nilai ini.

Tabel 4. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1 (Employee Engagement)	0.752	Reliabel
X2 (Beban Kerja)	0.74	Reliabel
Y (Kinerja Pegawai)	0.742	Reliabel

Sumber: *Data diolah, 2025*

Tabel 5. Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)	t hitung	Sig. (p-value)	Keterangan
Konstanta (a)	2.318	-	-	-
X1 - Employee Engagement	0.599	3.039	0.004	Signifikan
X2 - Beban Kerja	-0.101	-0.823	0.416	Tidak signifikan

Sumber: *Data diolah, 2025*

Nilai koefisien regresi senilai 0,599, nilai t hitung senilai 3,039, dan nilai signifikansi senilai 0,004 (<0,05) semuanya memperlihatkan jika variabel X1 (Keterlibatan Karyawan) memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan (Y), menurut hasil uji regresi linier berganda yang ditunjukkan pada tabel 3.8. Ini menyiratkan bahwa kinerja berkorelasi positif dengan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka. Namun, nilai koefisien regresi senilai -0,101, nilai t hitung senilai -0,823, dan nilai signifikansi senilai 0,416 (>0,05) semuanya memperlihatkan jika variabel X2 (beban kerja) tidak memiliki dampak yang terlihat pada kinerja karyawan. Ini memperlihatkan jika, dalam konteks penelitian ini, persepsi pekerja pada beban kerja mereka tidak berdampak langsung pada kinerja mereka. Temuan ini memperlihatkan jika beban kerja tidak berkontribusi secara signifikan pada model regresi ini, sementara keterlibatan karyawan merupakan prediktor yang kuat pada keberhasilan karyawan.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.14083643
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.101
	Negative	-.102
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

Sumber: *Data diolah, 2025*

Temuan Uji Kolmogrov-Smirnov Satu Sampel untuk uji kenormalan menghasilkan nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) senilai 0,200, yang lebih tinggi dari 0,05. Model regresi dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut karena hal ini memperlihatkan jika data residual terdistribusi secara teratur, memenuhi kondisi kenormalan dalam analisis regresi.

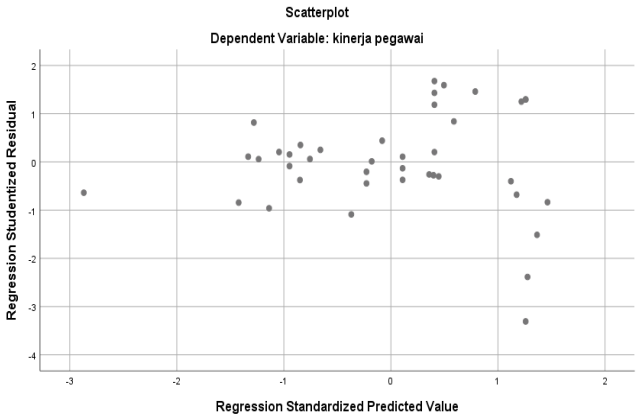
Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	26.074	3.401		7.666	0.000		
	employee engagement (X1)	0.386	0.114	0.298	3.392	0.001	0.977	1.023
	Beban kerja (X2)	-0.109	0.077	-0.124	-1.408	0.162	0.977	1.023

Sumber: *Data diolah, 2025*

Dengan nilai koefisien regresi senilai 0,386, nilai t senilai 3,392, dan tingkat signifikansi senilai 0,001 (<0,05), temuan analisis regresi memperlihatkan jika variabel keterlibatan karyawan (X1) secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan (Y). Hal ini memperlihatkan jika kinerja karyawan cenderung meningkat sebanding dengan keterlibatan karyawan. Nilai signifikansi untuk variabel beban kerja (X2) adalah 0,162 (>0,05), yang memperlihatkan jika variabel tersebut tidak memiliki dampak yang nyata pada kinerja karyawan.



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: *Data diolah, 2025*

Berbeda dengan nilai yang diharapkan (Regression Standardized Predicted Value), data (titik-titik) tersebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y (Regression Studentized Residual) pada grafik di atas, tidak memperlihatkan pola yang jelas. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas dan cocok untuk penyelidikan lebih lanjut karena tidak ada

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (T)

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
Employee Engagement (X1)	3.039	±2.026	0.004	Berpengaruh
Beban Kerja (X2)	-0.823	±2.026	0.416	Tidak berpengaruh

Sumber: *Data diolah, 2025*

Hasil uji parsial (uji-t) memperlihatkan jika variabel keterikatan karyawan (X1) memiliki nilai t hitung senilai 3,039, di atas nilai t tabel senilai ±2,026, dengan tingkat signifikansi senilai 0,004 (<0,05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa keterikatan karyawan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Sebaliknya, variabel beban kerja (X2) memperlihatkan nilai t hitung senilai -0,823, yang lebih kecil dari nilai t tabel, dan tingkat signifikansi senilai 0,416 (>0,05), yang memperlihatkan jika beban kerja tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	37.252	2	18.626	1.610	.222[b]
	Residual	266.133	23	11.571		
	Total	303.385	25			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), beban kerja, employee engaement

Sumber: *Data diolah, 2025*

Analisis ANOVA memperlihatkan jika nilai signifikansi (Sig.) senilai 0,222 melebihi 0,05, yang memperlihatkan jika model regresi yang mencakup variabel beban kerja dan keterlibatan karyawan tidak berdampak signifikan pada kinerja karyawan. Nilai F yang dihitung senilai 1,610 tidak cukup untuk memperlihatkan hubungan yang kuat antara variabel independen dan dependen. Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa dalam model ini, beban kerja dan keterlibatan karyawan secara bersama-sama gagal memperhitungkan varians substansial dalam kinerja karyawan.

Tabel 10. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R Square
1	0.201

Sumber: *Data diolah, 2025*

Nilai koefisien determinasi (R Square) sebagaimana tertera pada tabel 3.12 adalah 0,201, yang berarti bahwa model regresi dalam penelitian ini memperhitungkan 20,1% varians kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh variabel independen keterikatan pegawai dan beban kerja.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa 79,9% varians kinerja pegawai disebabkan oleh faktor-faktor yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Hal ini memperlihatkan jika meskipun keterikatan pegawai memiliki dampak parsial yang cukup besar, namun efek gabungan dari kedua variabel independen tersebut pada variasi kinerja pegawai masih sangat minim.

Temuan ini perlu mendapat perhatian karena memperlihatkan adanya faktor-faktor yang lebih berpengaruh pada kinerja pegawai di lingkungan Dinas PUPR-PERA, yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, sistem penghargaan, kepuasan kerja, dan unsur eksternal seperti kebijakan birokrasi dan dinamika regulasi daerah. Model regresi ini kurang memiliki kekuatan statistik yang memadai dan memerlukan penyempurnaan lebih lanjut melalui penyertaan variabel-variabel tambahan dalam penelitian mendatang untuk lebih menjelaskan faktor-faktor pendorong kinerja pegawai di sektor publik.

Pembahasan

Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai

Temuan dari analisis regresi linier berganda memperlihatkan jika keterlibatan karyawan memiliki pengaruh positif dan substansial pada kinerja karyawan, ditunjukkan oleh koefisien regresi senilai 0,599, nilai t senilai 3,039, dan tingkat signifikansi senilai 0,004. Peningkatan satu unit dalam keterlibatan karyawan berpotensi meningkatkan kinerja karyawan senilai 0,599 unit, dengan catatan semua faktor lainnya tetap konstan. Tingkat signifikansi <0,05 memperlihatkan jika dampak ini tidak disebabkan oleh peluang dan valid secara statistik. Secara teoritis, temuan ini sejalan dengan *Psychological Conditions of Personal Engagement* dari Kahn (1990), yang menyatakan bahwa keterlibatan pegawai terjadi ketika individu merasa aman secara psikologis, menemukan makna dalam pekerjaan, dan memiliki energi yang cukup untuk berkontribusi penuh. Pegawai yang terlibat secara emosional, kognitif, dan fisik akan lebih terdorong untuk memperlihatkan performa optimal. Lebih lanjut, employee engagement juga merupakan elemen kunci

dalam Job Demands-Resources Theory (JD-R), yang menekankan bahwa keterlibatan akan meningkat bila tersedia sumber daya pekerjaan seperti dukungan atasan, otonomi, dan peluang pengembangan karier yang pada akhirnya berdampak positif pada hasil kerja dan kepuasan kerja. Secara praktis, temuan ini menegaskan bahwa employee engagement tidak hanya relevan dalam ranah psikologis individu, tetapi juga merupakan faktor strategis dalam pencapaian kinerja organisasi. Di Dinas PUPR-PERA Provinsi Kalimantan Timur, keterlibatan pegawai dapat tercermin dalam bentuk komitmen pada tugas, kesediaan untuk bekerja ekstra, serta kepedulian pada keberhasilan instansi. Pegawai yang merasa terlibat umumnya memiliki rasa memiliki pada organisasi, bekerja lebih antusias, dan memperlihatkan motivasi intrinsik yang tinggi. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Umihastanti & Agus (2022), yang menyatakan bahwa employee engagement berkorelasi positif dengan produktivitas dan loyalitas pegawai sektor publik.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Sebaliknya, hasil analisis pada variabel beban kerja memperlihatkan jika pengaruhnya tidak signifikan pada kinerja pegawai. Koefisien regresi senilai -0,101, t-hitung -0,823, dan signifikansi 0,416 memperlihatkan jika secara statistik, beban kerja tidak berpengaruh signifikan dalam konteks penelitian ini. Meskipun arah koefisien negatif mengindikasikan bahwa beban kerja tinggi berpotensi menurunkan kinerja, namun hal ini tidak dapat dibuktikan secara statistic. Temuan ini dapat dijelaskan melalui teori stres kerja dari Robbins & Judge (2017), yang menyatakan bahwa beban kerja tinggi memang dapat menjadi sumber tekanan yang menghambat performa. Namun, teori ini juga menggarisbawahi peran penting variabel mediasi seperti dukungan sosial dan mekanisme coping, yang dapat menurunkan dampak negatif tersebut. Oleh karena itu, tidak signifikannya beban kerja dapat diinterpretasikan sebagai indikasi bahwa pegawai di instansi ini memiliki sistem pendukung yang memadai, seperti budaya kerja yang suportif dan sistem kerja adaptif. Penelitian ini didukung oleh temuan Al Marshoudi et al. (2023), yang menyatakan bahwa beban kerja tinggi tidak selalu menurunkan kinerja, selama organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan menjaga kesejahteraan pegawai.

Pengaruh *Employee Engagement* Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis regresi berganda memperlihatkan jika kombinasi *employee engagement* dan beban kerja hanya mampu menjelaskan 20,1% variasi dalam kinerja pegawai (R^2 = 0,201). Artinya, senilai 79,9% variasi lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam studi ini. Hal ini memperlihatkan jika kinerja pegawai merupakan konstruk multidimensional yang dipengaruhi oleh beragam faktor, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi intrinsik, kepuasan kera, sistem penghargaan, dan kompetensi individu. Dari sisi teori, hasil ini mendukung *Two-Factor Theory dari Herzberg*, yang menyebutkan bahwa motivator (pencapaian, tanggung jawab, pertumbuhan) lebih berpengaruh pada kinerja daripada faktor hygiene seperti beban kerja. Maka dari itu, rendahnya nilai R^2 membuka ruang refleksi bahwa peningkatan kinerja tidak dapat dicapai hanya dengan mengandalkan peningkatan engagement, tetapi memerlukan strategi manajerial yang komprehensif mencakup penciptaan budaya kerja yang menghargai kontribusi, memberi ruang pengembangan, serta mendorong komunikasi dua arah.

Simpulan dan Saran

Penelitian ini mengungkap bahwa employee engagement memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, dan Perumahan Rakyat (PUPR-PERA) Provinsi Kalimantan Timur. Hal ini dibuktikan melalui uji-t yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,004 dan nilai t sebesar 3,039, yang menegaskan bahwa semakin tinggi keterlibatan emosional dan psikologis karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan. Sebaliknya, beban kerja tidak menunjukkan

pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,416 dan nilai t negatif sebesar -0,823. Secara simultan, kedua variabel bebas ini juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai signifikansi uji F sebesar 0,222. Selain itu, nilai R^2 sebesar 0,201 menandakan bahwa employee engagement dan beban kerja hanya menjelaskan 20,1% variasi kinerja pegawai.

Implikasi dari hasil penelitian ini menekankan pentingnya meningkatkan keterlibatan karyawan sebagai strategi utama dalam mendorong kinerja organisasi sektor publik. Penguatan employee engagement dapat dilakukan melalui penciptaan lingkungan kerja yang inklusif, pemberdayaan dalam pengambilan keputusan, penghargaan terhadap kontribusi individu, serta dukungan psikologis yang memadai. Meskipun beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan dalam penelitian ini, tetap penting bagi instansi pemerintah untuk memastikan beban kerja terdistribusi secara adil dan tidak menimbulkan tekanan berlebihan, guna mencegah potensi gangguan terhadap produktivitas jangka panjang.

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah dan jenis variabel bebas yang dianalisis, sehingga hanya sebagian kecil dari variasi kinerja yang dapat dijelaskan. Oleh karena itu, penelitian lanjutan disarankan untuk memasukkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif. Selain itu, penggunaan metode campuran (mixed methods) atau studi longitudinal dapat memperkaya analisis dengan menangkap dinamika perubahan perilaku dan kinerja pegawai secara lebih mendalam dan berkelanjutan.

Referensi

Abunawas, N. F. A. S. G. K. (2023). Buku Ajar Statistika Dasar. *Buku Ajar Statistika Dasar*, *14*(1), 15–31. https://doi.org/10.21070/2017/978-979-3401-73-7

Al Marshoudi, F. B., Jamaluddin, Z., Ba Aween, A. M., Al Balushi, F. I., & Mohammad, B. A. (2023). The Mediating Role of Employee Engagement in the Relationship Between Leadership Styles and Organizational Performance. *International Journal of Management Thinking*, *1*(2), 40–61. https://doi.org/10.56868/ijmt.v1i2.26

Ameen, A., & Baharom, M. N. (2019). International Journal of Economics, Commerce and Management United Kingdom Assessing The Effect Of Employee Engagement On Employee Performance In An Organisation: A THEORETICAL DISCUSSION. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, *VII*(March), 328–338.

Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, *1*(2), 1–9. https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57

Beatrix, M. V., & Anggraini, N. (2025). Analisis Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gereja Kristen Indonesia (GKI) Maleo Raya. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation, 3*(1), 1407–1414.

Butar, E. B dan R. Rahmayanti. (2025). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Personel X. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(1.C), 38-46.

Chandra, A. R., Palendeng, I. D., Kojo, C., Palendeng, I. D., Manajemen, J., Ekonomi, F., Ratulangi, U. S., Chandra, A. R., Palendeng, I. D., & Kojo, C. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Employee Engagement Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Integritas Sebagai Variabel Moderasi Pada PT. Matahari Departement Store , Tbk - Megamall Manado. *Junal EMBA, 12*(4), 109–119.

Dhiva Ayu Arzrial Azzha, Susantiningrum Susantiningrum, & Nur Rahmi Akbarini. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, *2*(3), 301–311. https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i3.2353

Eliza, Y., Masrisal, D., Insani, D., & Jasvia, Y. (2020). Effect of Employee Competency, Organizational Commitment and Workload on Employee Performance of Public Works and Spatial Planning (PUPR) Service of West Sumatra Province. *Asian Journal of Social*

Science and Management Technology, *2*(5), 175–181. http://www.ajssmt.com/Papers/25175181.pdf
Erwina, E. (2020). Analisis Employee Engagement Melalui Dimensi Vigor, Dedication dan Absorption pada PT. Sumber Graha Sejahtera Di Kabupaten Luwu. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, *3*(2), 173. https://doi.org/10.35914/jemma.v3i2.441
Felix Chandra. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Burnout. *Jurnal Maneksi*, *13*(1), 137–145.
Hameduddin, T., & Fernandez, S. (2019). Employee Engagement as Administrative Reform: Testing the Efficacy of the OPM's Employee Engagement Initiative. *Public Administration Review*, *79*(3), 355–369. https://doi.org/10.1111/puar.13033
Handayani. (2020). Bab Iii Metode Penelitian. *Suparyanto Dan Rosad (2015*, *5*(3), 248–253.
Jiatong, W., Wang, Z., Alam, M., Murad, M., Gul, F., & Gill, S. A. (2022). The Impact of Transformational Leadership on Affective Organizational Commitment and Job Performance: The Mediating Role of Employee Engagement. *Frontiers in Psychology*, *13*(April), 1–12. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.831060
Kline, T., & Swider, B. . (2022). The relationship between employee engagement and well-being. *Journal of Organizational Behavior*, *43*(1), 108–145.
Marliana Susianti, O. (2024). Perumusan Variabel Dan Indikator Dalam Penelitian Kuantitatif Kependidikan. *Jurnal Pendidikan Rokania*, *9*, 18
Maulina, A. (2020). Pengaruh Employee Engagement dan Beban Kerja Terhadap Rotasi-Mutasi Karyawan (Studi PAda PT Daese Garmin Bandung Departemen Sewing). *Jurnal Manajemen STIE STAN*, *2*(1), 36.
Nafisatur, M. (2024). Metode Pengumpulan Data Penelitian. *Metode Pengumpulan Data Penelitian*, *3*(5), 5423–5443.
Nani Hartati Sihotang, & Asron Saputra. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Volex. *ECo-Buss*, *6*(3), 1007–1020. https://doi.org/10.32877/eb.v6i3.756
Pamungkas, A., Wahyono, G. B., & Kurniawan, M. Y. (2022). Pengaruh Perilaku Inovatif, Iklim Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bri Cabang Mojokerto. *Journal Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM)*, *8*(1), 1–8. https://ejournal.unikama.ac.id/index.php/JRMM/article/view/7165
Pratama, S. Y., & Waskito, J. (2025). *DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI PEMEDIASI (STUDI PADA KARYAWAN PT DAN LIRIS SUKOHARJO)*. *14*, 356–376. https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i1.1322
Pratiwi, S., Faradila, N., & Iashania, Y. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik. *Nusantara Innovation Journal*, *1*(1), 28–37. https://doi.org/10.70260/nij.v1i1.14
Sahir, S. H. (2021). *METODOLOGI PENELITIAN*.
Salahuddin, F., Achmar, Z., & Lantang, D. V. (2025). *YUME : Journal of Management Pengaruh Employee Engagement Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Hotel Aryaduta Makassar*. *8*(1), 270–277.
Suciati Rahayu Widyastuti. (2022). Pengembangan Skala Likert Untuk Mengukur Sikap Terhadap Penerapan Penilaian Autentik Siswa Sekolah Menengah Pertama. *Jendela ASWAJA*, *3*(02), 57–75. https://doi.org/10.52188/ja.v3i02.393
Sudarso, H., Fahrudin, A., Suryati, Fajriana, & Sappaile, B. I. (2024). Pelatihan Pengolahan Data Penelitian Menggunakan. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, *3*(1), 61–67
Sugiyono. (2020). *Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Dan R&D , (Bandung: Alfabeta,2020), Hlm.11*.
Sujarwo, I., Fatirul, A. N., & Waluyo, D. A. (2025). *Pengembangan E-Modul Gambar Teknik Sebagai Media*. *24*(1), 208–224
Sukiyah, N. D. A., Elok Venanda, M. F., Venanda, E., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X

Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, *12*(2), 99–108. https://doi.org/10.29244/jmo.v12i2.33868

Umihastanti, D., & Frianto, A. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *10*(1), 219–232. https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/16687/7694

Widodo, A. N. (2020). *Pengaruh Stres Kerja & Kompensasi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Driver Grabbike Malang*. 20–25.

Win, M. (2023). *20895-Article Text-68774-1-10-20231122*. *6*, 1965–1976.

Zacharias, T., Rahawarin, M. A., & Yusriadi, Y. (2021). Cultural reconstruction and organization environment for employee performance. *Journal of Ethnic and Cultural Studies*, *8*(2), 296–315. https://doi.org/10.29333/ejecs/801