

Peran Kepuasan Kerja Dalam Mengurangi Efek Negatif Beban Kerja Terhadap Employee Engagement Terhadap Karyawan Gen-Z di Coffee Shop Kota Pontianak

Valentina ^{1*}, Sunardi Ginting ²
Valenvti5493@gmail.com ^{1*}, gintingsunardi@gmail.com ²

Prodi Manajemen, Universitas Widya Dharma Pontianak, Indonesia ^{1*,2}

Abstrak

Pada era saat ini beban kerja sering menjadi pengaruh terhadap keterlibatan para pekerja Gen-Z. Penelitian ini menguji pengaruh *beban kerja* terhadap *employee engagement* yang dimediasi oleh *kepuasan kerja* pada karyawan Gen Z di coffe shop kota Pontianak dengan jumlah responden sebanyak 201 orang. Sampel diambil menggunakan *snowball sampling* sehingga memperoleh data penelitian kuantitatif ini. Data diolah menggunakan WarpPLS 7.0. Hasil penelitian *beban kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, *kepuasan kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, dan *kepuasan kerja* dapat memediasi pengaruh *beban kerja* terhadap *employee engagement* secara signifikan.

Kata Kunci: *Beban Kerja; Employee engagement; Kepuasan Kerja*

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Kebiasaan baru masyarakat yang sering nongkrong di coffe shop sedang menjadi trend di beberapa kalangan saat ini tanpa terkecuali Gen-Z. Berdasarkan data survei dari GoodStats yang melibatkan 1.000 responden dengan rentang usia 18-24 tahun, ditemukan fakta bahwa lebih dari setengah responden (71%) lebih memilih membeli kopi daripada menyeduh. Menariknya, 40% di antaranya mengonsumsi 2 gelas kopi dalam sehari. Bahkan, 23% responden lainnya mampu mengonsumsi hingga 3 gelas kopi tiap harinya (GoodStats, 2024). Keterikatan Gen-z terhadap kopi menjadi trend yang saat ini sering disoroti maka dari itu, semakin banyak coffe shop bermunculan dengan mempekerjakan Gen-Z didalamnya. Berdasarkan data survei (kompas.com, 2025) 89% Gen-Z menganggap tujuan hidup penting bagi kepuasan kerja dan 67% berpendapat bahwa pekerjaan mereka memungkinkan untuk melibatkan diri ke masyarakat secara langsung. Dengan begitu keterlibatan atau *employee engagement* dari Gen-Z cukup tinggi dalam bekerja.

Employee Engagement merupakan hubungan yang berkaitan antara karyawan terhadap komitmen perusahaan dan nilai perusahaan (Wahyuni, 2019). Pernyataan dari peneliti ini dapat dikatakan bahwa *Employee engagement* sebagai kepedulian karyawan terhadap tempatnya bekerja, sehingga karyawan dapat mencapai tujuan yang diinginkan oleh Perusahaan. *Employee engagement* dapat dikatakan sebagai bentuk sukarela dari karyawan untuk membela perusahaan dengan menyelesaikan pekerjaan sebaik-baiknya dengan mempromosikan Perusahaan (Kencana Multi Lestari & dan Noviansyah, 2020). *Employee engagement* adalah kondisi di tempat kerja agar dapat menghasilkan pendekatan yang sesuai bagi karyawan untuk memberikan hasil kerja terbaiknya setiap hari, dengan memiliki komitmen terhadap nilai dan tujuan perusahaan yang dimotivasi untuk berpartisipasi dalam kesuksesan Perusahaan (Rika M. Yusuf Rita N. Taroreh Genita G. Lumintang, 2019). Keterlibatan karyawan dalam bekerja

juga dipengaruhi oleh beban kerja yang mereka terima. Beban kerja menjadi perhatian penting dalam bekerja terutama bagi Gen-Z.

Beban kerja adalah aspek yang perlu dipertimbangkan oleh semua perusahaan karena beban kerja dapat mempengaruhi motivasi karyawan (SAIFUL, 2020). Dilansir dari Kompas.com diperoleh pernyataan bahwa Di Indonesia, survei menunjukkan jika 77% pekerja profesional mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan baru. Menariknya, 65% dari generasi Z yang baru bekerja juga memiliki niat serupa. Salah satu penyebab utamanya adalah beban kerja tinggi, kurangnya dukungan perusahaan, serta kondisi mental yang kurang baik. Suatu pekerjaan yang dilakukan dengan jangka waktu yang telah ditentukan berdasarkan bentuk fisik ataupun psikis disebut dengan beban kerja berdasarkan penelitian (YO, 2015). Pendapat tersebut mengatakan bahwa beban kerja adalah jumlah atau intensitas pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, yang dapat memberikan dampak fisik atau mental kepada pekerja, dan ini sering menjadi fokus dalam berbagai penelitian untuk menilai produktivitas, Kesehatan kerja dan efisiensi organisasi. Berdasarkan pernyataan ini maka beban kerja menjadi efek negatif terhadap keterlibatan kerja karyawan, yang dimana keterlibatan karyawan terhadap perusahaan dapat menurun. Pada karyawan Gen-Z di coffeshop pontianak beban kerja masih menjadi dampak negatif dalam bekerja. Maka dari itu, perusahaan perlu mempertimbangkan employee engagement agar beban kerja tidak semakin memberi efek negatif bagi karyawan. Agar dapat mengurangi efek negatif dari beban kerja terhadap employee engagement dapat dilihat dalam pengukuran kepuasan kerja karyawan dalam menghadapi pekerjaannya.

Kepuasan kerja menentukan tingkat di mana kinerja tinggi dan rendah akan terjadi. Kepuasan kerja dilakukan untuk mengoptimalkan kemampuan pegawai dalam memperoleh hasil yang baik. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap individu terhadap pekerjaannya, yang dimana menerima imbalan sesuai dengan apa yang dikerjakan (Saputra, 2021) Terdapat enam faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja antaralain 1) faktor psikologis, 2) faktor sosial, 3) faktor fisik, 4) faktor keuangan, 5) kualitas pengawasan dan 6) faktor hubungan antar karyawan (Sinambela, 2016). Maka dari itu penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana mengurangi efek negatif dari beban kerja terhadap employee engagement yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada karyawan Gen-Z di coffeshop kota Pontianak.

Metode Analisis

Pengumpulan data dilakukan secara kuantitatif sebagai bahan pengujian untuk hipotesis. Sebanyak 109 jenis coffeshop dan 208 pekerja Gen-Z di coffe shop kota Pontianak telah mengisi kuesioner dan membentuk populasi, sebanyak 7 data telah di eliminasi karena melewati batas usia Gen-Z. Penelitian ini menggunakan metode snowball sampling dalam mengumpulkan data. Skala likert yang digunakan untuk menentukan kuantifikasi yaitu 1) sangat tidak setuju. 2) Tidak setuju. 3) Netral. 4) Setuju 5) Sangat tidak Setuju. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan WarpPLS 7.0 dengan PLS untuk data. Adapun karakteristik dari penelitian ini yaitu 1) responden adalah mereka yang berusia 13-28 tahun. 2) wilayah yang bekerja di coffe shop kota pontianak. 3) pada penelitian tidak ada batasan gender baik pria maupun wanita. Bobot ini dihasilkan melalui hubungan antara Inner Model (model struktural) dan Outer Model (model pengukuran) yang menentukan keterkaitan, memainkan peran penting dalam indeks dan strukturnya.

Tabel 1. Variabel dan Pengukuran

Variabel	Kode	Indikator	Referensi
Beban Kerja	X1.1	Beban Waktu (time load)	(Fernando Reinhard Tjiabrata Bode Lumanaw Lucky O.H. Dotulong, 2017) (Nabawi, 2019)
	X1.2	Beban usaha mental (mental effort load)	
	X1.3	Beban tekanan psikologis (psychological stress load)	
Kepuasan Kerja	Z1.1	Menyenangi pekerjaannya	(Lalitha Kavya & Padmavathy, 2017)
	Z1.2	Mencintai pekerjaan	
	Z1.3	Moral kerja	
	Z1.4	Kedisiplinan	
	Z1.5	Prestasi	
Employee Engagement	Y1.1	Say	(Lalitha Kavya & Padmavathy, 2017)
	Y1.2	Stay	
	Y1.3	Strive	

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Outer Model (Validitas konvergen)

Validitas konvergen dalam pengukuran reflektif fokus utama terletak pada nilai loading tersebut. Loading faktor $>0,5$ dianggap cukup baik dalam mengukur variabel laten (Hair dkk., 2014). Dapat dilihat pada tabel di bawah nilai loading faktor $>0,5$ yang berarti validitas konvergen dari indikator dapat di jelaskan oleh variabel latennya. Kepuasan kerja memiliki 5 indikator dengan masing-masing 2 pernyataan, beban kerja memiliki 3 indikator dengan masing-masing 2 pernyataan dan employee engagement memiliki 3 indikator masing-masing 2 pernyataan dan seluruh item pernyataan dalam mewakili indikator dipertahankan dalam proses selanjutnya.

Tabel 2. Outer Loading

	KK	BK	EE	Type (as defined)	SE	P value
Z1.1	(0.728)	0.025	0.292	Reflective	0.061	<0.001
Z1.2	(0.788)	-0.002	0.030	Reflective	0.061	<0.001
Z1.3	(0.811)	-0.013	0.160	Reflective	0.060	<0.001
Z1.4	(0.773)	0.001	0.015	Reflective	0.061	<0.001
Z1.5	(0.814)	0.065	-0.056	Reflective	0.060	<0.001
Z1.6	(0.754)	-0.006	-0.130	Reflective	0.061	<0.001
Z1.7	(0.655)	-0.081	-0.158	Reflective	0.062	<0.001
Z1.8	(0.735)	-0.040	-0.176	Reflective	0.061	<0.001
Z1.9	(0.773)	0.063	-0.156	Reflective	0.061	<0.001
Z1.10	(0.653)	-0.034	0.184	Reflective	0.062	<0.001
X1.1	0.040	(0.836)	-0.130	Reflective	0.060	<0.001
X1.2	-0.056	(0.857)	0.068	Reflective	0.060	<0.001
X1.3	0.005	(0.874)	-0.024	Reflective	0.060	<0.001
X1.4	-0.018	(0.876)	0.123	Reflective	0.060	<0.001
X1.5	-0.020	(0.878)	0.020	Reflective	0.060	<0.001
X1.6	0.052	(0.848)	-0.064	Reflective	0.060	<0.001
Y1.1	-0.004	-0.018	(0.780)	Reflective	0.061	<0.001
Y1.2	0.045	-0.014	(0.785)	Reflective	0.061	<0.001
Y1.3	-0.153	0.041	(0.732)	Reflective	0.061	<0.001
Y1.4	-0.118	-0.080	(0.693)	Reflective	0.062	<0.001
Y1.5	0.114	-0.087	(0.595)	Reflective	0.063	<0.001
Y1.6	0.136	0.148	(0.688)	Reflective	0.062	<0.001

Sumber: Hasil olah data warpPLS 7.0

Validitas diskriminan (Cross-loading)

Validitas diskriminan digunakan untuk menentukan sejauh mana suatu konstruk dapat dibedakan dari konstruk lainnya. Penilaian dilakukan dengan membandingkan nilai outer loading setiap indikator terhadap variabel laten yang diwakilinya dan terhadap

variabel laten lainnya. Suatu indikator dianggap valid apabila nilai outer loading-nya terhadap konstruk yang sesuai lebih tinggi daripada nilai loading terhadap konstruk lain. Dapat dilihat pada tabel dibawah indikator memiliki nilai loading yang lebih besar pada konstruknya masing-masing dibandingkan dengan konstruk lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut secara akurat merepresentasikan konstruk yang diukurnya.

Tabel 3. Cross- Loading

	KK	BK	EE
Z1.1	(0.728)	0.102	0.516
Z1.2	(0.788)	0.050	0.392
Z1.3	(0.811)	0.058	0.475
Z1.4	(0.773)	0.053	0.372
Z1.5	(0.814)	0.104	0.366
Z1.6	(0.754)	0.028	0.296
Z1.7	(0.655)	-0.043	0.225
Z1.8	(0.735)	-0.002	0.247
Z1.9	(0.773)	0.092	0.291
Z1.10	(0.653)	0.034	0.420
X1.1	0.029	(0.836)	0.030
X1.2	0.039	(0.857)	0.152
X1.3	0.052	(0.874)	0.099
X1.4	0.101	(0.876)	0.219
X1.5	0.049	(0.878)	0.128
X1.6	0.069	(0.848)	0.107
Y1.1	0.369	0.094	(0.780)
Y1.2	0.402	0.098	(0.785)
Y1.3	0.265	0.146	(0.732)
Y1.4	0.258	0.029	(0.693)
Y1.5	0.363	0.014	(0.595)
Y1.6	0.411	0.223	(0.688)

Sumber: Hasil olah data warfPLS 7.0

Fornel - larcker

Analisis metode Fornell-Larcker dilakukan dengan membandingkan nilai akar kuadrat dari Average Variance Extracted (AVE) masing-masing variabel dengan nilai korelasinya terhadap variabel lain. Tabel di bawah menunjukkan bahwa akar kuadrat AVE dari setiap konstruk laten lebih tinggi dibandingkan koefisien korelasi konstruk tersebut dengan konstruk laten lainnya. Hal ini menunjukan bahwa item pernyataan mempunyai diskriminan yang baik.

Tabel 4. Fornel-Larcker

	KK	BK	EE
KK	(0.750)	0.066	0.481
BK	0.066	(0.862)	0.143
EE	0.481	0.143	(0.715)

Sumber: Hasil olah data warfPLS 7.0

Reliability (Composite reliability)

Nilai konsistensi internal yang berada dalam rentang (0,60 - 0,70) sudah dianggap memadai. Berdasarkan data yang ada pada tabel di bawah, setiap variabel memiliki reliabilitas komposit (>0,70) yang menunjukkan bahwa semua indikator sudah memenuhi kriteria reliabilitas terhadap variabel laten yang diwakilinya (Hair, 2009).

Tabel 5. Composite Reability

KK	BK	EE
0.928	0.945	0.862

Sumber: Hasil olah data warpPLS 7.0

Cronbach alpha

Cronbach alpha mengukur nilai reliability suatu variabel laten, cronbach alpha yang memiliki ($>0,7$) dapat di nyatakan reliability, dari tabel dibawah dapat di simpulkan semua indikator ($>0,7$) sehingga di nyatakan reliability dalam menjelaskan variabel laten nya (Nunnally, 1978).

Tabel 5. Cronbach alpha

KK	BK	EE
0.913	0.931	0.807

Sumber: Hasil olah data warpPLS 7.

Iner model (Direct effect)

Tabel 6. Direct Effect

Predictor Variable	Response Variable	Path Coefficient	P-value	Description
BK	KK	0.388	<0.001	Signifikan
KK	EE	0.463	<0.001	Signifikan
BK	EE	0.184	<0.004	Signifikan

Sumber: Hasil olah data warpPLS 7.0

- Beban Kerja memiliki nilai positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja sebagaimana yang ditunjukan pada nilai (koefisien jalur sebesar 0.388). Nilai P-value 0,001 ($>0,05$). (hipotesis ditolak)
- Kepuasan Kerja memiliki nilai positif dan signifikan terhadap Employee Engagement yang ditunjukan pada nilai (koefisien jalur yaitu sebesar 0.463). Nilai P-Value 0,001 ($>0,05$). (hipoteis diterima)
- Beban Kerja memiliki nilai positif dan signifikan terhadap Employee Engagement yang ditunjukan pada nilai (koefisien jalur yaitu 0.184). Nilai P-Value 0,001 ($>0,05$). (hipotesis ditolak)
- Kepuasan kerja berhasil memediasi beban kerja terhadap employe engagement dengan positif dan signifikan (hipotesis diterima)

Indirect effect

Tabel 7. Direct Effect

Predictor Variable	Mediation	Response Variable	Path Coefficient	P-value	Description
BK	KK	EE	0.179	<0.001	Significant

Sumber: Hasil olah data warpPLS 7.0

Uji mediasi memperlihatkan (koefisien jalur 0,179). Dan Sebagaimana telah di hasilkan P-value 0,001 ($<0,05$), memperlihatkan bahwa KK dapat memediasi hubungan BK terhadap EE secara signifikan.

R-square contribution

Tabel 8. Direct Effect

R-squared	KK	BK	EE
KK		0.150	
BK			
EE	0.241	0.060	

Sumber: Hasil olah data warpPLS 7.0

Pada tingkat struktural, nilai R-squared mencerminkan besarnya pengaruh suatu variabel (0,02 dikategorikan rendah), (0,15 dikategorikan sedang), dan (0,35 menunjukkan pengaruh yang kuat atau tinggi).

- Diketahui nilai nilai R-Square Kepuasan Kerja terhadap Employee Engagement senilai 0.241 = 24,1% berarti pengaruh beban kerja termasuk kategori sedang terhadap Employee engagement
- Diketahui nilai R-Square beban kerja pada kepuasan kerja senilai 0.150 = 15% berarti pengaruh beban kerja termasuk kaategori sedang terhadap kepuasan kerja
- Diketahui nilai R-Square beban kerja pada employee engagement senilai 0.060 = 6% berarti pengaruh beban kerja termasuk kategori rendah terhadap employee engagement

Overall Test of model

Tabel 9. Direct Effect

Model Fit and quality indices	Fit Criteria	Value
Average path coefficient (APC)	P-value<0.05	0.345, P<0.001
Average R-squared (ARS)	P-value<0.05	0.266, P<0.001
Average adjusted R-squared (AARS)	P-value<0.05	0.220, P<0.001
Average block VIF (AVIF)	Acceptable if ≤ 5 , ideally ≤ 3.3	1.108
Average full collinearity VIF (AFVIF)	Acceptable if ≤ 5 , ideally ≤ 3.3	1.214
Tenenhaus GoF (GoF)	Small ≥ 0.1 , medium ≥ 0.25 , large ≥ 0.36	0.370
Simpson's paradox ratio (SPR)	Acceptable if ≥ 0.7 , ideally = 1	1.000
R-squared contribution ratio (RSCR)	Acceptable if ≥ 0.9 , ideally = 1	1.000
Statistical suppression ratio (SSR)	Acceptable if ≥ 0.7	1.000
Nonlinear bivariate causality direction ratio (NLBCDR)	Acceptable if ≥ 0.7	1.000

Sumber: Hasil olah data warpPLS 7.0

Dari tabel di 9 dapat di simpulkan sebagai berikut:

- Nilai APC sejumlah 0,345, P-value < 0,001, mengindikasikan bahwa kriteria kecocokan model terpenuhi.
- Nilai ARS sejumlah 0,266, P-value < 0,001, yang berarti kriteria kecocokan model terpenuhi.
- Nilai AARS sejumlah 0,220, P-value < 0.001, memperlihatkan kriteria kecocokan model juga telah terpenuhi.
- Nilai AVIF sebesar 1,108 (≤ 5), yang berarti kriteria kecocokan model terpenuhi.
- Nilai AFVIF sebesar 1,214 (≤ 5), yang berarti kriteria kecocokan model terpenuhi.
- Nilai GoF sebesar 0,370 ($\geq 0,36$), memperlihatkan kecocokan model tergolong besar (kuat).

- Nilai Simpson's paradox ratio sebesar 1,000 ($> 0,7$), kriteria model fit terpenuhi.
- Nilai R-squared contribution adalah 1,000 ($> 0,9$), kriteria model fit terpenuhi.
- Nilai Statistical suppression adalah 1,000 ($> 0,7$), kriteria kecocokan model terpenuhi.
- Nilai rasio arah kausalitas bivariat nonlinier adalah 1,000. ($> 0,7$), yang berarti kriteria model fit terpenuhi.

Pembahasan

Peran Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja (H1)

Peran Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja sebagaimana yang ditunjukkan pada nilai (koefisien jalur sebesar 0.388). Nilai P-value 0,001 ($> 0,05$). Pada penelitian ini menunjukkan pengaruh beban kerja yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Astuti et al., n.d. 2019). penelitian ini di dukung oleh Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian (Budilestari et al., n.d. 2024) yang menyatakan bahwa beban kerja karyawan yang terlalu tinggi akan menimbulkan tekanan dan stres dalam bekerja yang berdampak menurunkan kepuasan kerja karyawan.

Peran Kepuasan Kerja terhadap Employee engagement (H2)

Peran Kepuasan Kerja terhadap Employee engagement memiliki nilai positif dan signifikan terhadap Employee Engagement sebagaimana yang ditunjukkan pada nilai (koefisien jalur yaitu sebesar 0.463). Nilai P-Value 0,001 ($> 0,05$). penelitian ini sejalan dengan penelitian (Kadri et al., 2023) pada Pemerintah Distrik Jayapura Utara. Yang menyatakan semakin tinggi employee engagement yang dirasakan oleh seorang pegawai maka akan meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai tersebut. Penelitian ini didukung oleh penelitian (Arianti et al., 2020) yang mengatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement.

Peran Beban Kerja terhadap Employee engagement (H3)

Peran Beban Kerja terhadap Employee engagement memiliki nilai positif dan signifikan yang sebagaimana ditunjukkan oleh nilai (koefisien jalur yaitu 0.184). Nilai P-Value 0,001 ($> 0,05$). Hal ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh (Supriatna et al., 2025). Yang menyatakan bahwa jika beban kerja dianggap sebagai kesempatan untuk belajar, merasa penting, dan meraih hasil yang berarti, karyawan jadi lebih termotivasi dan terlibat. Temuan lain serupa (Sallyuana et al., 2024) akan tetapi lebih di tekankan bahwa pentingnya pengaturan beban kerja yang sesuai dengan kapasitas karyawan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Employee Engagement melalui Kepuasan Kerja H4

Selain itu, kepuasan kerja terbukti memediasi hubungan antara beban kerja dan Employee Engagement yang memiliki nilai positif dan signifikan sebagaimana dalam (koefisien jalur 0,179). Dan telah di hasilkan P-value 0,001 ($< 0,05$). Dengan adanya beban kerja yang tinggi dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan dan dapat mempengaruhi Employee Engagement. Sehingga kepuasan Kerja dapat mengurangi efek negatif dari beban kerja terhadap employee engagement bagi karyawan Gen-z di coffe shop Kota Pontianak

Simpulan dan Saran

Penelitian memperlihatkan *Beban Kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kepuasan kerja*. Koefisien jalur positif sebesar (0.388). Nilai P-value 0,001 ($> 0,05$) sehingga menolak H1. *Kepuasan kerja* ditingkatkan secara positif dan signifikan oleh stres kerja dengan koefisien jalur yaitu sebesar 0.463). Nilai P-Value 0,001 ($> 0,05$). sehingga menerima H2. *Beban Kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* dengan koefisien jalur positif yaitu (0.184). Nilai P-Value 0,001 ($> 0,05$) sehingga menolak H3. *Kepuasan Kerja* memediasi secara signifikan pengaruh *beban kerja* terhadap *Employee* dengan (koefisien jalur 0,179 dan nilai P-value 0,001 ($< 0,05$) sehingga hipotesis diterima.

Saran untuk penelitian ini agar manajemen lebih memperhatikan aspek-aspek yang memengaruhi kepuasan kerja, seperti kondisi kerja, kejelasan peran, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, serta penghargaan terhadap kinerja. Karyawan juga diharapkan dapat lebih proaktif dalam mengomunikasikan kesulitan atau beban kerja yang dirasakan, serta berpartisipasi dalam program internal yang bertujuan meningkatkan kepuasan kerja dan engagement.

Ucapan Terimakasih

Penulis mengucapkan Terimakasih kepada para pihak yang sudah terlibat dalam penulisan ini secara khusus kepada orang tua, Dosen pembimbing, para responden, teman-teman dan pihak-pihak lainnya yang selalu mendukung dan memberikan masukan positif terhadap penulisan ini.

Referensi

- Arianti, W. P., Hubeis, M., & Puspitawati, H. (2020). Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja terhadap Employee Engagement di Perwiratama Group. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan | Journal of Theory and Applied Management*, 13(1), 31. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v13i1.14889>
- Astuti, R. D., Herawati, J., & Sepytarini, E. (n.d.). *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Kasus pada PT Wika-Wg Kso Proyek Pembangunan Gedung Sglc & Eric*. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v4i4.1065>
- Budilestari, I., Setiadi, P. B., & Dwi, F. (n.d.). *Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja Dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Pada Inspektorat Provinsi Jawa Timur*.
- Fernando Reinhard Tjiabrata Bode Lumanaw Lucky O.H. Dotulong. (2017). *iogi2018,+05+FERNANDO+OK*.
- GoodStats. (2024). *Fenomena Kedai Kopi yang Kini Menjadi Tempat Ketiga Sekaligus Tempat Bekerja*.
- Hair dkk. (2014). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*, Sage. .
- Hair, J. F. , B. W. C. , B. B. J. , & A. R. E. (2009). *Multivariate data analysis ((7th ed.))*. Prentice-Hall.

- Kadri, A. F., Hi Ibrahim, H. M. B., Irwanan, A., & Prasetianingrum, S. (2023). Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh antara Employee Engagement terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Pemerintah Distrik Jayapura Utara. *Journal of Economics Review (JOER)*, 3(1), 65–72. <https://doi.org/10.55098/joer.3.1.65-72>
- Kencana Multi Lestari, S., & dan Noviansyah, C. (2020). *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinar Kencana Multi Lestari*. 8(1).
- kompas.com. (2025). *Bagi Pekerja Muda, Berkarier Bukan Lagi demi Jabatan Tinggi*.
- Lalitha Kavya, M., & Padmavathy, G. (2017). Employee Engagement: A Review on Engagement Models. *Imperial Journal of Interdisciplinary Research (IJIR)*, 3(2).
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed). McGraw-Hill.
- Rika M. Yusuf¹ Rita N. Taroreh² Genita G. Lumintang³. (2019). *iogi2018,+7.4.+Rika+M.+Yusuf.OK (1)*.
- SAIFUL, A. M. R. I. (2020). *Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pengairan Provinsi Aceh*.
- Salliyuana, 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>
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. PT Bumi Aksara.
- Supriatna, D., Latifah, L., Karyadi, H., Widyastuti, W., & Tahalele, O. (2025). Pengaruh Work-Life Balance, Beban Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Employee Engagement. *JURNAL LENTERA BISNIS*, 14(2), 2707–2717. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1667>
- Wahyuni, R. A. (2019). Perceived Organizational Support Dan Talent Management Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 7).
- YO, P. M. P. S. I. B. Ketut. (2015). *Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi*.