

## Peran *Work Engagement* dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja: Studi pada Auditor Deputy X BPKP

Rafliansyah Putra

Universitas Negeri Jakarta

E-mail: [rafliansyahputra01@gmail.com](mailto:rafliansyahputra01@gmail.com)

---

### Article Info

#### Article history:

Received February 04, 2026

Revised February 06, 2026

Accepted February 09, 2026

---

#### Keywords:

*Performance, Workload, Work Engagement, BPKP*

---

### ABSTRACT

*This study aims to examine the effect of workload on performance, with work engagement as a mediating variable. The research was conducted among auditor employees at one of the deputy units of the Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan. Using a quantitative approach, the data employed in this study are primary data collected through questionnaires distributed to 132 respondents. The collected data were subsequently analyzed using SEM-PLS with SmartPLS 4. The results indicate that workload has a positive effect on performance and that this relationship can be mediated by work engagement. Therefore, when properly managed, workload not only directly improves performance but also enhances work engagement, which in turn contributes positively to performance.*

*This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.*



---

### Article Info

#### Article history:

Received February 04, 2026

Revised February 06, 2026

Accepted February 09, 2026

---

#### Kata Kunci:

Kinerja, Beban Kerja, Work Engagement, BPKP

---

### ABSTRAK

Penelitian yang bertujuan untuk menguji pengaruh beban kerja terhadap kinerja dengan *work engagement* sebagai variabel mediasi ini dilakukan pada pegawai auditor di salah satu ke deputian Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP). Dengan pendekatan kuantitatif, data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner dari responden sebanyak 132 orang. Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan SEM-PLS dengan SmartPLS4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dan dapat dimediasi oleh *work engagement*. Dengan demikian, beban kerja apabila dikelola secara baik tidak hanya secara langsung meningkatkan kinerja, tetapi juga memperkuat *work engagement* yang turut berkontribusi positif terhadap kinerja.

*This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.*



---

### Corresponding Author:

Rafliansyah Putra

Universitas Negeri Jakarta

## PENDAHULUAN

Dalam pidato kenegaraannya pada 15 Agustus 2025, Presiden Prabowo Subianto mengungkapkan bahwa fenomena kebocoran anggaran dan *net outflow national wealth* menjadi tantangan serius dalam pembangunan nasional. Kekayaan negara yang seharusnya dimanfaatkan untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat, justru banyak mengalir keluar negeri atau tidak dikelola secara baik di dalam negeri. Hal ini oleh Presiden disebut sebagai paradoks mengingat Indonesia memiliki kekayaan yang demikian besar, namun masih banyak rakyatnya yang hidup dalam kemiskinan. World Bank misalnya, pada tahun 2024 mencatat kemiskinan di Indonesia mencapai 68,3% atau sekitar 194,4 juta jiwa dari total populasi (CNBC Indonesia, 2025). Fenomena ini menekankan pentingnya peran pengawasan dalam mendukung terciptanya tata kelola yang baik demi memastikan setiap rupiah uang dan kekayaan negara digunakan secara tepat dan bermanfaat bagi kepentingan rakyat.

Dalam rangka memastikan pengelolaan keuangan negara yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel, pemerintah dalam Perpres Nomor 192 Tahun 2014 telah memberi mandat kepada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) sebagai auditor internal yang menjalankan fungsi pengawasan terhadap akuntabilitas keuangan negara di sektor publik, yang secara teknis diejawantahkan melalui kegiatan audit, reviu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya terhadap perencanaan, pelaksanaan, dan pertanggungjawaban akuntabilitas keuangan negara.

Sebagai auditor internal, BPKP berperan penting dalam mencegah terjadinya kecurangan pada pengelolaan keuangan negara. Audit internal yang memungkinkan pemeriksaan dilakukan setiap saat diharapkan mampu mendeteksi dan mencegah kecurangan sedari awal (Vani & Ikhsan, 2025). Namun demikian, fenomena kebocoran anggaran yang terjadi—sebagaimana Kejaksaan Agung yang dalam beberapa tahun terakhir berhasil mengungkapkan kerugian negara akibat praktik kecurangan melibatkan kementerian/ lembaga dan badan usaha—menunjukkan bahwa BPKP belum efektif dalam menjalankan tugas/ fungsinya mengawal akuntabilitas keuangan dan pembangunan.

Adapun, auditor yang bertugas di BPKP, berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan di salah satu kedeputian di sana, cukup menghadapi beban kerja yang tinggi. Observasi yang peneliti lakukan tidak hanya dengan mengamati pekerjaan sehari-hari auditor, tetapi juga terlibat langsung dalam membantu menyelesaikan tugas-tugas pengawasan, seperti memeriksa laporan keuangan, melakukan analisis dan olah data keuangan, serta menyusun laporan hasil pemeriksaan dari ribuan entitas sektor publik di seluruh Indonesia. Dalam kesempatan tersebut, peneliti menemukan fenomena di mana pegawai sering kali menyelesaikan pekerjaan melebihi waktu normalnya bekerja, yang ini menjadi indikasi akan besarnya jumlah pekerjaan yang harus mereka selesaikan.

Selain itu, berdasarkan laporan kinerja tahunannya yang dapat diakses secara publik, dalam tiga tahun terakhir anggaran operasional BPKP terus mengalami peningkatan sementara jumlah pegawai yang bertugas justru mengalami penurunan. Ketimpangan ini mengindikasikan bahwa pegawai termasuk auditor mungkin menghadapi beban kerja yang tinggi, karena

intensitas pekerjaan yang meningkat tidak diimbangi oleh ketersediaan sumber daya manusia yang memadai. Lebih lanjut, Hasilolan (2025) dalam penelitiannya yang melakukan evaluasi terhadap beban kerja auditor di BPKP menyebutkan bahwa rata-rata auditor telah bekerja melebihi 100% OH efektif, sehingga menyarankan agar dilakukan penambahan pegawai di hampir seluruh unit teknis BPKP.

Fenomena beban kerja yang tinggi, yang dihadapi oleh auditor memungkinkan mereka menghasilkan kinerja yang kurang optimal. Adapun, beban kerja, yang oleh Mahawati et al. (2021) didefinisikan sebagai jumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja, sering kali luput karena merupakan faktor eksternal yang tidak secara langsung berkaitan dengan kemampuan teknis auditor, namun mempengaruhi cara kerja dan ketelitian mereka dalam menjalankan tugas pemeriksaan (Alfhedo et al., 2023). Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan auditor mengalami kelelahan dan stres kerja sehingga menurunkan kemampuan mereka dalam mendeteksi kecurangan (Molina & Wulandari, 2018). Hal ini pada akhirnya akan menjadi celah bagi terjadinya kecurangan sebagaimana beberapa kasus yang belakangan ini terungkap.

Lebih lanjut, dalam penelitian ini juga akan dikaji tentang pengaruh *work engagement* dalam memediasi hubungan antara beban kerja dengan kinerja auditor. *Work engagement* dipilih karena fenomena empiris di mana beberapa pegawai mengakui bahwa sebenarnya mereka kurang berkeinginan untuk bekerja lebih dari jam kerja normal, namun harus melakukannya karena pekerjaan yang ada belum terselesaikan. Supriatna et al. (2025) menyebutkan bahwa beban kerja yang terlalu tinggi membuat karyawan mengalami stres atau kelelahan kerja, yang pada akhirnya menurunkan keterikatan mereka terhadap pekerjaan. Hal ini berdampak pada menurunnya kinerja karena keterikatan yang rendah membuat karyawan menjadi tidak termotivasi (Riyanto, 2022). Oleh sebab itu, penelitian ini tidak hanya akan mengkaji pengaruh beban kerja terhadap kinerja tetapi juga menjelaskan proses psikologis di balik hubungan tersebut melalui peran mediasi *work engagement*, yang relatif belum banyak diteliti pada penelitian lain sebelum ini.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja mempengaruhi kinerja auditor di Deputy X BPKP?
2. Apakah beban kerja mempengaruhi *work engagement* auditor di Deputy X BPKP?
3. Apakah *work engagement* mempengaruhi kinerja auditor di Deputy X BPKP?
4. Apakah *work engagement* memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja auditor di Deputy X BPKP?

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Tinjauan Teori**

#### **a. Kinerja**

Menurut Indrastuti (2020) kinerja sebagai hasil atau prestasi kerja tidak hanya diukur melalui *output* yang ditunjukkan oleh kualitas dan kuantitas kerja tetapi juga *outcome* dari pekerjaan tersebut. *Outcome* kerja mencerminkan seberapa efektif pekerjaan yang dihasilkan mampu membawa perubahan atau manfaat nyata terhadap organisasi. Kinerja merupakan cerminan atas kompetensi karyawan berperan penting dalam menentukan kesuksesan sebuah

organisasi. Adapun, indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja auditor, menurut Goldwasser (2003), Solikhah (2017), dan Zaleha (2020) meliputi kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan penilaian terhadap risiko salah saji.

#### **b. Beban Kerja**

Beban kerja menurut Budiasa (2021) adalah jumlah atau intensitas pekerjaan yang harus dilakukan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja menuntut karyawan untuk menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan dalam jumlah dan batas waktu tertentu. Ketika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan fisik maupun non-fisik, keterbatasan waktu, serta perbedaan antara tugas dengan pengalaman dan kompetensi, kondisi tersebut sering memicu munculnya stres kerja. Adapun, indikator yang digunakan untuk mengukur beban kerja, menurut Koesmowidjojo (2017), Putra (2012), Munandar (2010) meliputi kondisi pekerjaan, waktu pekerjaan, target yang ditetapkan, dan standar pekerjaan.

#### **c. Work Engagement**

Menurut Safariningsih, dkk. (2024) *work engagement* adalah kondisi ketika seseorang terlibat secara penuh, aktif, dan antusias dengan pekerjaannya demi memberikan kontribusi yang terbaik kepada organisasi. Keterikatan ini muncul ketika individu merasakan kebermaknaan dalam pekerjaannya, merasa aman baik secara fisik maupun psikologis, serta memiliki ketersediaan sumber daya untuk menjalankan peran tersebut. Adapun, indikator yang digunakan untuk mengukur *work engagement*, menurut Schaufeli & Bakker (2002) meliputi *vigor*, *dedication* dan *absorption*.

### **Pengembangan Hipotesis**

#### **a. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja**

Beban kerja menuntut karyawan untuk menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan dalam jumlah dan batas waktu tertentu. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan auditor mengalami kelelahan dan stres kerja sehingga menurunkan kemampuan mereka dalam mendeteksi kecurangan (Molina & Wulandari, 2018). Hutabarat & Budi (2024) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Etika Profesional, *Knowledge* dan Burnout terhadap Kinerja Auditor” menyimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja auditor.

H1: Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja.

#### **b. Pengaruh Beban Kerja terhadap *Wok Engagement***

Beban kerja yang terlalu tinggi membuat karyawan mengalami stres atau kelelahan kerja, yang pada akhirnya menurunkan keterikatan mereka terhadap pekerjaan (Supriatna et al., 2025). Karyawan yang memiliki keterikatan terhadap pekerjaannya menunjukkan komitmen baik secara emosional maupun intelektual. Karhani et al. (2025) dalam penelitiannya yang berjudul “Tinjauan Beban Kerja terhadap Keterikatan Kerja Tenaga Honorer yang Bekerja Tiada Henti di Masa Pandemi” menyimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *work engagement* atau keterikatan kerja.

H2: Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *work engagement*.

#### **c. Pengaruh *Work Engagement* terhadap Kinerja**

Keterikatan kerja yang rendah membuat karyawan menjadi tidak termotivasi sehingga menurunkan kinerja mereka (Amin & Riyanto, 2022). *Work engagement* mendorong auditor untuk melakukan proses pemeriksaan dengan baik. Mereka bersedia untuk melibatkan diri

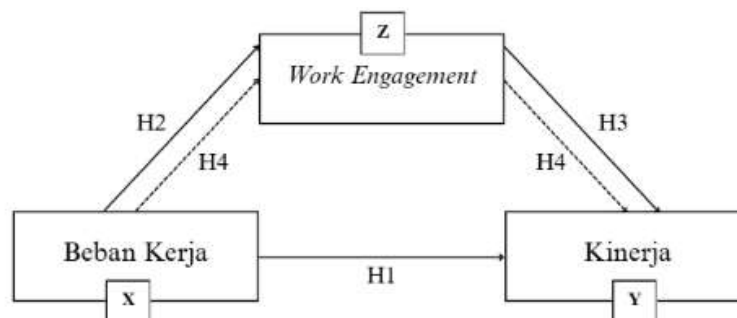
sepenuhnya, tidak mudah menyerah, dan merasakan kebermanaknaan dalam bekerja. Oktariana & Mulyanto (2023) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Disiplin Preventif dan Keterlibatan Kerja dalam Memediasi Budaya Kerja terhadap Kinerja Auditor” menyimpulkan bahwa *work engagement* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

H3: *Work engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

#### **d. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja melalui *Work Engagement***

*Work engagement* menjelaskan bagaimana mekanisme psikologis di balik hubungan antara beban kerja dengan kinerja. Beban kerja yang berlebihan tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Kelebihan beban kerja yang berpotensi menimbulkan stres atau kelelahan kerja dapat menurunkan keterikatan kerja sehingga secara tidak langsung berpengaruh terhadap menurunnya kinerja. Donna (2024) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Mediasi” menyimpulkan bahwa *work engagement* memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

H4: *Work engagement* memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja.



**Gambar 1** Model penelitian  
Sumber: Diolah peneliti (2026)

## **METODE PENELITIAN**

### **Desain Penelitian**

Penelitian ini disusun menggunakan metode kuantitatif dalam mengkaji hubungan antar variabel. Pemilihan metode kuantitatif dalam penelitian ini didasarkan pada penggunaan data numerik yang dapat diolah secara statistik, dengan tujuan utama untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

### **Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada salah satu kedeputan di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) yang bertempat di Kantor Pusat BPKP Jalan Pramuka nomor 33 Jakarta Timur. Pemilihan lokasi didasari oleh fenomena aktual yang terjadi pada auditor di unit kerja dimaksud. Adapun waktu pelaksanaan penelitian ini adalah selama periode Desember 2025 hingga Februari 2026.

### **Sampel Penelitian**

Dalam penelitian ini, metode sampling yang digunakan adalah *non-probability sampling*, dengan teknik yang digunakan adalah *total sampling*. Dari populasi sebanyak 132

orang auditor, semuanya terpilih sebagai sampel sehingga memungkinkan peneliti memperoleh data yang lebih akurat dan representatif.

### Data Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer yang dikumpulkan melalui metode survei dengan menyebarkan kuesioner untuk mengukur persepsi responden menggunakan skala likert 1-5. Data yang terkumpul dari kuesioner tersebut kemudian dianalisis menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) menggunakan SmartPLS-4.

### Operasionalisasi Variabel

**Tabel 1 Operasionalisasi Variabel**

| Variabel        | Indikator                   | Pernyataan                                                                                           |
|-----------------|-----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Kinerja (Y)     | Kuantitas                   | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan jumlah sesuai target yang ditetapkan.                      |
|                 |                             | Saya merasa cukup kewalahan dengan volume pekerjaan yang diberikan.                                  |
|                 | Kualitas                    | Saya tidak melewatkan sedikitpun tahapan dalam SOP audit meskipun terdapat tekanan waktu.            |
|                 |                             | Jika dokumen terlihat lengkap, saya cenderung tidak memverifikasinya lebih lanjut.                   |
|                 | Ketepatan waktu             | Saya mampu mengatur waktu penyelesaian tugas dengan baik.                                            |
|                 |                             | Tidak jarang saya mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan.                             |
|                 | Penilaian risiko salah saji | Saya dapat mengenali adanya indikasi kecurangan atau kelemahan pada sebuah informasi/ laporan.       |
|                 |                             | Tidak jarang saya melewatkan kesalahan kecil karena tidak berdampak signifikan terhadap pemeriksaan. |
| Beban Kerja (X) | Kondisi pekerjaan           | Pekerjaan yang saya lakukan membutuhkan ketelitian dan konsentrasi yang tinggi.                      |
|                 |                             | Saya sering menghadapi gangguan (teknis atau komunikasi) yang menghambat penyelesaian tugas.         |
|                 | Waktu pekerjaan             | Saya sering bekerja melebihi jam kerja normal karena harus menyelesaikan pekerjaan.                  |

| Variabel                      | Indikator              | Pernyataan                                                                                                       |
|-------------------------------|------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                               |                        | Saya sering mengorbankan waktu pribadi atau istirahat untuk menyelesaikan pekerjaan.                             |
|                               | Target yang ditetapkan | Target kerja yang diberikan kepada saya (jumlah ataupun waktu) realistis dan dapat dicapai.                      |
|                               |                        | Saya merasa cukup tertekan dalam memenuhi target yang ditetapkan.                                                |
|                               | Standar pekerjaan      | Saya harus mengikuti prosedur kerja yang ketat dan kompleks.                                                     |
|                               |                        | Standar pekerjaan mengharuskan saya bekerja dengan hati-hati.                                                    |
| <i>Work Engagement</i><br>(Z) | <i>Vigor</i>           | Saya merasa selalu bersemangat dan jarang lelah selama menyelesaikan pekerjaan.                                  |
|                               |                        | Saya mudah menyerah ketika menghadapi tekanan atau pekerjaan yang sulit diselesaikan.                            |
|                               | <i>Dedication</i>      | Saya merasa pekerjaan saya telah memberikan dampak atau perubahan yang nyata.                                    |
|                               |                        | Saya bersedia memberikan lebih dari apa yang seharusnya saya lakukan (misalnya bekerja lebih dari waktu normal). |
|                               | <i>Absorption</i>      | Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya berinisiatif melakukan sesuatu yang diperlukan tanpa diminta.                |
|                               |                        | Saya sangat menikmati pekerjaan dan merasa waktu berjalan begitu cepat.                                          |

Sumber: Diolah peneliti (2026)

## **Teknik Analisis Data**

### **a. Analisis Data Deskriptif**

Menurut Sugiyono dalam Nabilawati (2023), analisis deskriptif merupakan pendekatan statistik yang umum digunakan dalam penelitian untuk menafsirkan hasil pengumpulan data sebagaimana adanya, tanpa bermaksud memperluas temuan tersebut ke populasi yang lebih luas. Dengan kata lain, analisis ini berfokus pada penyajian data yang faktual, aktual, dan akurat mengenai kondisi responden maupun fenomena yang sedang dikaji.

### **b. Analisis Data Statistik**

#### **1. Outer Model**

*Outer model* digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas dari setiap indikator agar dapat dipastikan bahwa instrumen penelitian benar-benar dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Melalui pengujian ini, peneliti dapat menilai konsistensi antar indikator serta tingkat akurasi hubungan antara variabel dengan indikatornya sebelum melanjutkan ke analisis model struktural (*inner model*).

- a. *Convergent validity*, merupakan jenis validitas yang digunakan untuk mengukur sejauh mana indikator-indikator yang digunakan dalam suatu konstruk memiliki hubungan atau korelasi positif satu sama lain.
- b. *Discriminant validity*, digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu konstruk dalam model dapat dibedakan secara empiris dari konstruk lain. Dengan kata lain, validitas diskriminan memastikan bahwa setiap konstruk hanya mengukur konsep yang memang dimaksudkan, bukan konsep lain yang berdekatan atau bertumpang tindih secara teoritis.
- c. *Composite reliability*, digunakan untuk mengevaluasi tingkat konsistensi dari instrumen penelitian. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana indikator-indikator dalam suatu konstruk menghasilkan hasil yang konsisten apabila dilakukan pengukuran berulang.

## **2. Inner Model**

*Inner model* digunakan untuk menguji hubungan antar variabel yang telah ditetapkan dalam model penelitian. Jika *outer model* berfokus pada hubungan antara indikator dengan konstruk yang diwakilinya, maka *inner model* berfungsi untuk mengevaluasi kekuatan dan arah hubungan antar variabel, baik hubungan kausalitas langsung maupun tidak langsung.

- a. *R-Square* ( $R^2$ ), digunakan untuk mengukur seberapa besar proporsi variasi pada variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model penelitian.
- b. *F-Square* ( $F^2$ ), menggambarkan perubahan nilai  $R^2$  yang terjadi ketika satu variabel independen dihapus dari model. Nilai  $F^2$  menunjukkan sejauh mana variabel tersebut berperan dalam meningkatkan kemampuan prediktif model secara keseluruhan.

## **c. Uji Hipotesis**

### **1. Direct Effect**

Analisis *direct effect* digunakan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh langsung suatu variabel independen terhadap variabel dependen dalam sebuah model penelitian. Melalui analisis ini, peneliti dapat menilai sejauh mana variabel independen memberikan pengaruh secara langsung tanpa melalui variabel perantara.

### **2. Indirect Effect**

Analisis *indirect effect* digunakan untuk menguji sejauh mana suatu variabel independen memengaruhi variabel dependen melalui variabel mediasi (*intervening variable*). Analisis ini penting untuk mengetahui apakah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen terjadi sepenuhnya secara langsung atau sebagian melalui variabel perantara.

**Tabel 2 Kriteria Penilaian *Outer* dan *Inner Model***

| Aspek                      | Parameter            | Kriteria    |
|----------------------------|----------------------|-------------|
| <i>Convergent Validity</i> | <i>Outer loading</i> | $\geq 0.70$ |

|                              |                                    |                                |
|------------------------------|------------------------------------|--------------------------------|
| <i>Discriminant Validity</i> | <i>Cross loading</i>               | $\geq$ korelasi antar konstruk |
| <i>Composite Reliability</i> | <i>Cornbach's Alpha</i>            | $\geq 0.70$                    |
| <i>R-Square</i> ( $R^2$ )    | 0.25 lemah, 0.50 sedang, 0.75 kuat |                                |
| <i>F-Square</i> ( $F^2$ )    | 0.02 lemah, 0.15 sedang, 0.35 kuat |                                |

Sumber: Hair et al. (2021)

## HASIL PENELITIAN

### Analisis Data Deskriptif

#### a. Karakteristik Responden

Dari 132 orang responden, sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah sebanyak 92 orang atau 70%. Dari sisi usia, mayoritas responden berusia antara 31–40 tahun, yakni sebanyak 78 orang (60%). Sementara dari masa kerjanya, sebanyak 78 orang responden (60%) telah bekerja selama 6–10 tahun, 30% bekerja kurang dari lima tahun, dan 10% sisanya dengan masa kerja 11–20 tahun.

**Tabel 3 Karakteristik Responden**

| Aspek         | Frekuensi | Persentase |
|---------------|-----------|------------|
| Jenis kelamin |           |            |
| Laki-laki     | 92        | 70%        |
| Perempuan     | 40        | 30%        |
| Usia          |           |            |
| <30 tahun     | 40        | 30%        |
| 31-40 tahun   | 78        | 60%        |
| >40 tahun     | 14        | 10%        |
| Masa kerja    |           |            |
| <5 tahun      | 40        | 30%        |
| 6-10 tahun    | 78        | 60%        |
| 11-20 tahun   | 14        | 10%        |

Sumber: Diolah peneliti (2026)

#### b. Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan, variabel Beban Kerja menunjukkan nilai rata-rata tertinggi sebesar 3.75 dengan indikator kondisi pekerjaan menjadi yang paling tinggi (3.77), diikuti waktu dan target pekerjaan (3.75), dan standar pekerjaan (3.72). Pada variabel Kinerja, nilai rata-rata seluruh indikator adalah 3.01 dengan nilai tertinggi pada indikator ketepatan waktu (3.80), diikuti kualitas kerja (3.78), penilaian terhadap risiko salah saji (3.77), dan terendah kuantitas kerja (3.71) yang mengindikasikan adanya potensi kendala pada produktivitas. Sementara itu, *work engagement* memiliki rata-rata paling rendah yaitu 2.82 dengan skor tertinggi pada indikator *dedication* (3.82), diikuti *vigor* (3.73), dan *absorption* (3.73).

**Tabel 4 Rata-Rata Respon Jawaban**

| Variabel               | Indikator                   | Mean |
|------------------------|-----------------------------|------|
| Kinerja                | Kuantitas                   | 3.71 |
|                        | Kualitas                    | 3.78 |
|                        | Ketepatan waktu             | 3.80 |
|                        | Penilaian risiko salah saji | 3.77 |
| Total                  |                             | 3.01 |
| Beban Kerja            | Kondisi pekerjaan           | 3.77 |
|                        | Waktu pekerjaan             | 3.75 |
|                        | Target yang ditetapkan      | 3.75 |
|                        | Standar pekerjaan           | 3.72 |
| Total                  |                             | 3.75 |
| <i>Work Engagement</i> | <i>Vigor</i>                | 3.74 |
|                        | <i>Dedication</i>           | 3.82 |
|                        | <i>Absorption</i>           | 3.73 |
| Total                  |                             | 2.82 |

Sumber: Diolah peneliti (2026)

## Analisis Data Statistik

### a. Outer Model

#### 1. Convergent Validity

**Tabel 5 Hasil Uji Outer Loading**

|           | Beban Kerja | Kinerja | Work Engagement |
|-----------|-------------|---------|-----------------|
| <b>X1</b> | 0.839       |         |                 |
| <b>X2</b> | 0.805       |         |                 |
| <b>X3</b> | 0.811       |         |                 |
| <b>X4</b> | 0.862       |         |                 |
| <b>X5</b> | 0.849       |         |                 |
| <b>X6</b> | 0.798       |         |                 |
| <b>X7</b> | 0.865       |         |                 |
| <b>X8</b> | 0.830       |         |                 |
| <b>Y1</b> |             | 0.854   |                 |
| <b>Y2</b> |             | 0.873   |                 |
| <b>Y3</b> |             | 0.830   |                 |
| <b>Y4</b> |             | 0.831   |                 |
| <b>Y5</b> |             | 0.833   |                 |
| <b>Y6</b> |             | 0.828   |                 |
| <b>Y7</b> |             | 0.812   |                 |
| <b>Y8</b> |             | 0.843   |                 |
| <b>Z1</b> |             |         | 0.865           |
| <b>Z2</b> |             |         | 0.829           |
| <b>Z3</b> |             |         | 0.831           |

|           |  |  |       |
|-----------|--|--|-------|
| <b>Z4</b> |  |  | 0.827 |
| <b>Z5</b> |  |  | 0.833 |
| <b>Z6</b> |  |  | 0.864 |

Sumber: Diolah peneliti (2026)

Hasil *outer loading* pada tabel menunjukkan bahwa semua indikator sudah memenuhi syarat *convergent validity* karena nilainya berada di atas 0.7. Pada variabel Beban Kerja, masing-masing indikator berada pada rentang 0.798–0.865, Kinerja 0.812–0.873, dan *Work Engagement* 0,827–0,865. Adapun, indikator dengan nilai terendah tetap dinyatakan valid sehingga seluruh indikator mampu merepresentasikan konstruknya dengan baik.

## 2. Discriminant Validity

**Tabel 6 Hasil Uji Cross Loading**

|           | <b>Beban Kerja</b> | <b>Kinerja</b> | <b>Work Engagement</b> |
|-----------|--------------------|----------------|------------------------|
| <b>X1</b> | 0.839              | 0.839          | 0.839                  |
| <b>X2</b> | 0.642              | 0.642          | 0.642                  |
| <b>X3</b> | 0.591              | 0.591          | 0.591                  |
| <b>X4</b> | 0.805              | 0.805          | 0.805                  |
| <b>X5</b> | 0.589              | 0.589          | 0.589                  |
| <b>X6</b> | 0.574              | 0.574          | 0.574                  |
| <b>X7</b> | 0.811              | 0.811          | 0.811                  |
| <b>X8</b> | 0.641              | 0.641          | 0.641                  |
| <b>Y1</b> | 0.649              | 0.649          | 0.649                  |
| <b>Y2</b> | 0.862              | 0.862          | 0.862                  |
| <b>Y3</b> | 0.670              | 0.670          | 0.670                  |
| <b>Y4</b> | 0.635              | 0.635          | 0.635                  |
| <b>Y5</b> | 0.849              | 0.849          | 0.849                  |
| <b>Y6</b> | 0.638              | 0.638          | 0.638                  |
| <b>Y7</b> | 0.603              | 0.603          | 0.603                  |
| <b>Y8</b> | 0.798              | 0.798          | 0.798                  |
| <b>Z1</b> | 0.611              | 0.611          | 0.611                  |
| <b>Z2</b> | 0.617              | 0.617          | 0.617                  |
| <b>Z3</b> | 0.865              | 0.865          | 0.865                  |
| <b>Z4</b> | 0.625              | 0.625          | 0.625                  |
| <b>Z5</b> | 0.627              | 0.627          | 0.627                  |
| <b>Z6</b> | 0.830              | 0.830          | 0.830                  |

Hasil *cross loading* pada tabel menunjukkan bahwa semua indikator sudah memenuhi syarat *discriminant validity* karena nilai konstruknya lebih besar dibandingkan konstruk-konstruk lain. Indikator X1–X8 lebih kuat pada variabel Beban Kerja, Y1–Y8 paling tinggi pada Kinerja, dan Z1–Z6 memiliki nilai terbesar pada *Work Engagement*. Perbedaan nilai yang jelas antara masing-masing konstruk ini menunjukkan bahwa indikator dapat membedakan variabel yang satu dengan lainnya.

## 3. Composite Reliability

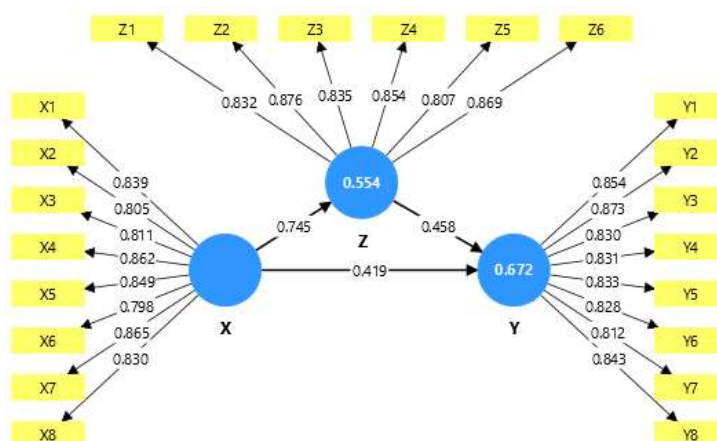
**Tabel 7 Hasil Uji *Composite Reliability***

|                        | <i>Cronbach's alpha</i> |
|------------------------|-------------------------|
| <b>Beban Kerja</b>     | 0.937                   |
| <b>Kinerja</b>         | 0.939                   |
| <b>Work Engagement</b> | 0.920                   |

Sumber: Diolah peneliti (2026)

Hasil *Cornbach's alpha* pada tabel menunjukkan bahwa semua indikator sudah memenuhi syarat *composite reliability* karena nilainya berada di atas 0,7. Beban Kerja memiliki nilai tertinggi yaitu 0,939, Kinerja 0,937, dan *Work Engagement* 0,920. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki konsistensi internal yang kuat, sehingga seluruh indikator dalam masing-masing variabel dapat mengukur konsep yang sama.

## b. Inner Model



**Gambar 2 Model struktural**

Sumber: Diolah oleh peneliti (2026)

### 1. *R-square*

**Tabel 8 Hasil Uji *R-square***

|                        | <b>R-square</b> | <b>R-square adjusted</b> |
|------------------------|-----------------|--------------------------|
| <b>Kinerja</b>         | 0.672           | 0.667                    |
| <b>Work Engagement</b> | 0.554           | 0.551                    |

Sumber: Diolah peneliti (2026)

Berdasarkan hasil analisis, variabel Kinerja memiliki nilai *R-square* sebesar 0,672 (*adjusted* 0,672), yang menunjukkan bahwa model mampu menjelaskan sekitar 67% variasi pada variabel tersebut. Sementara itu, variabel *Work Engagement* memiliki *R-square* 0,554 (*adjusted* 0,551), yang berarti model mampu menjelaskan 55% variasinya. Secara keseluruhan, kemampuan model dalam menjelaskan kedua variabel cukup baik dengan sebagian kecil variasi dapat dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

### 2. *F-square*

**Tabel 9 Hasil Uji *F-square***

|  | <b>Beban Kerja</b> | <b>Kinerja</b> | <b>Work Engagement</b> |
|--|--------------------|----------------|------------------------|
|--|--------------------|----------------|------------------------|

|                        |  |       |       |
|------------------------|--|-------|-------|
| <b>Beban Kerja</b>     |  | 0.239 | 1.245 |
| <b>Kinerja</b>         |  |       |       |
| <b>Work Engagement</b> |  | 0.285 |       |

Sumber: Diolah peneliti (2026)

Berdasarkan hasil analisis, Beban Kerja memberikan pengaruh yang cukup baik terhadap Kinerja (0,239). Adapun, Beban Kerja memiliki pengaruh sangat tinggi terhadap *Work Engagement* (1,245), sehingga beban kerja yang dirasakan pegawai sangat berperan dalam meningkatkan atau menurunkan tingkat keterlibatan kerja mereka. Selain itu, *Work Engagement* juga memberikan pengaruh sedang terhadap kinerja (0,252), yang berarti semakin tinggi keterlibatan kerja pegawai, semakin baik pula kinerja yang mereka hasilkan.

### c. Uji Hipotesis

#### 1. Path Coefficient

**Tabel 10 Hasil Uji Path Coefficient**

|                                          | <i>Original sample</i> | <i>P values</i> |
|------------------------------------------|------------------------|-----------------|
| <b>Beban Kerja -&gt; Kinerja</b>         | 0.419                  | 0.000           |
| <b>Beban Kerja -&gt; Work Engagement</b> | 0.745                  | 0.000           |
| <b>Work Engagement -&gt; Kinerja</b>     | 0.458                  | 0.000           |

Sumber: Diolah peneliti (2026)

Hasil analisis menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja, dengan koefisien sebesar 0,419 dan *p-value* < 0.05. Sementara itu, Beban Kerja juga berpengaruh positif signifikan terhadap *Work Engagement*, ditunjukkan oleh nilai koefisien 0,745 dan *p-value* < 0.05, sehingga semakin tinggi beban kerja akan meningkatkan keterikatan kerja pegawai. Adapun, *Work Engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja, dengan koefisien 0,458 dan *p-value* < 0.05, yang berarti keterikatan kerja yang lebih tinggi cenderung meningkatkan kinerja.

#### 2. Indirect Effect

**Tabel 11 Hasil Uji Indirect Effect**

|                                  | <i>Original sample</i> | <i>P values</i> |
|----------------------------------|------------------------|-----------------|
| <b>Beban Kerja -&gt; Kinerja</b> | 0.341                  | 0.000           |

Sumber: Diolah peneliti (2026)

Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui *work engagement*. Nilai *original sample* sebesar 0.341 menunjukkan bahwa pengaruh mediasi ini bersifat positif, sedangkan nilai *p-value* < 0.05 menandakan bahwa jalur mediasi tersebut signifikan. Dengan demikian, *work engagement* berperan sebagai mediator dalam pengaruh beban kerja terhadap kinerja auditor.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor dengan nilai *original sample* sebesar 0.419 dan *p-value* 0.00 atau < 0.05. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga beban kerja merupakan faktor yang tidak dapat diabaikan dalam

upaya memahami bagaimana kinerja pegawai terbentuk. Meskipun pegawai menghadapi beban kerja yang relatif tinggi, mereka tetap menunjukkan kinerja yang cukup baik secara persepsi. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai tidak secara pasif terdampak oleh beban kerja, melainkan berupaya menyesuaikan diri dan mempertahankan kinerja mereka. Oleh karena itu, alih-alih menunjukkan kinerja yang kurang optimal, pegawai cenderung mempersepsikan kinerja mereka dengan baik. Kondisi tersebut juga dapat dipahami dengan melihat karakteristik responden yang didominasi oleh generasi milenial, yang umumnya memiliki kecenderungan untuk melihat tuntutan kerja sebagai sesuatu yang menantang, bukan semata-mata sebagai beban. Dengan demikian H1 ditolak sekaligus memperkuat hasil penelitian Soepriyanto (2023), Siddiq (2023), dan Paningotan (2020) bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor.

### **Pengaruh Beban Kerja terhadap *Work Engagement***

Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *work engagement* dengan nilai *original sample* sebesar 0.745 dan *p-value* 0.00 atau  $< 0.05$ . Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *work engagement*, sehingga beban kerja selain dimaknai sebagai tuntutan pekerjaan juga merupakan stimulus psikologis yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja. Dalam penelitian ini, pegawai cenderung mempersepsikan *work engagement* mereka dengan baik, meskipun dihadapkan pada beban kerja yang cukup tinggi. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pegawai tidak semata-mata merasa terbebani dengan beban kerja yang ada, tetapi juga merasakan adanya tantangan dan makna dalam pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan demikian, beban kerja yang menantang, ketika masih berada dalam batas kemampuan individu, dapat mendorong munculnya rasa bangga, keterlibatan emosional, dan semangat kerja.. Dengan demikian H2 ditolak sekaligus memperkuat hasil penelitian Andriyani et al. (2023), Inayah (2026), dan Valentina & Ginting (2025) bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap *work engagement*.

### **Pengaruh *Work Engagement* Terhadap Kinerja**

Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *work engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai *original sample* sebesar 0.458 dan *p-value* 0.00 atau  $< 0.05$ . Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work engagement* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga *work engagement* sebagai kondisi psikologis individu memiliki peranan penting dalam menentukan kinerja pegawai. Ini berarti pegawai dengan persepsi keterikatan kerja yang tinggi, dengan semangat, dedikasi, dan keterlibatan kerja yang tinggi, mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Namun demikian, penelitian ini juga menemukan bahwa meskipun pegawai memiliki persepsi kinerja yang baik, namun aspek produktivitas memiliki nilai rata-rata paling rendah dibandingkan indikator kinerja yang lain. Hal ini menunjukkan bahwa keterikatan kerja yang tinggi tidak selalu secara otomatis menghasilkan *output* kerja yang maksimal. Pegawai mungkin telah menunjukkan semangat dan komitmen yang tinggi, tetapi pada batas tertentu mereka merasa cukup kesulitan dalam memenuhi *output* kerja yang ditetapkan. Dengan demikian H3 diterima sekaligus memperkuat hasil penelitian Tatiara et al. (2019), Mat-Isa et al. (2023) dan Oktariana & Mulyanto (2023) bahwa *work engagement* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor.

### **Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja melalui *Work Engagement***

Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *work engagement* memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja. Dengan nilai *original sample* sebesar 0.458 dan *p-value* 0.00 atau  $< 0.05$ , maka hipotesis 4 dinyatakan diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja dapat dimediasi oleh *work engagement*, sehingga beban kerja tidak semata-mata berpengaruh terhadap kinerja secara langsung, melainkan bekerja melalui proses psikologis yang dialami pegawai terlebih dahulu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang dihadapi pegawai mempengaruhi tingkat keterikatan kerja, yang kemudian berdampak pada kinerja mereka. Ketika beban kerja dipersepsikan sebagai tantangan, dengan dukungan organisasi yang juga memadai, pegawai cenderung menunjukkan *work engagement* yang lebih tinggi, sehingga mampu mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja.. Dengan demikian H4 diterima sekaligus memperkuat hasil penelitian Ni et al. (2024), Kastanya et al. (2025) dan Donna (2024) bahwa *work engagement* memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan penelitian dengan analisis data yang dilakukan dapat disimpulkan beberapa poin temuan sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pada auditor di Deputy X BPKP. Dengan nilai *original sample* 0.419 dan *p-value*  $< 0.05$ , beban kerja yang semakin tinggi menunjukkan persepsi kinerja yang semakin baik.
2. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement* pada auditor di Deputy X BPKP. Dengan nilai *original sample* 0.745 dan *p-value*  $< 0.05$ , beban kerja yang semakin tinggi cenderung meningkatkan keterikatan kerja.
3. *Work engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pada auditor di Deputy X BPKP. Dengan nilai *original sample* 0.458 dan *p-value*  $< 0.05$ , *work engagement* yang tinggi mampu mendorong kinerja yang semakin baik.
4. *Work engagement* dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pada auditor di Deputy X BPKP. Dengan nilai *original sample* 0.341 dan *p-value*  $< 0.05$ , beban kerja yang tinggi akan meningkatkan *work engagement*, yang berkontribusi positif terhadap kinerja.

Mengingat penelitian ini hanya menggunakan satu variabel independen, penelitian selanjutnya disarankan agar dapat menambahkan lagi variabel-variabel penelitian yang relevan dengan tetap menggunakan *work engagement* sebagai pemediasi. Hal ini bertujuan untuk memperkaya model penelitian serta memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja. Selain itu, fokus penelitian yang dilakukan pada salah satu kedeputian di BPKP ini, harapannya dapat lebih diperluas hingga ke seluruh unit kerja yang lain agar lebih *general* dan representatif.

### **DAFTAR REFERENSI**

- Al-Amin, M. I., Kusuma, K. A., Abiadiyah, A. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Pengolahan Teh. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(1).

- Alfhedo, Mayasari, R. P., Oktariyan, A. (2023). PENGARUH KOMPETENSI, INDEPENDENSI, DAN BEBAN KERJA AUDITOR TERHADAP KUALITAS AUDIT. *Jurnal Bisnis, Ekonomi, dan Sains*, 3(2).
- Amin, K., & Riyanto, S. (2022). STRATEGI EMPLOYEE ENGAGEMENT DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PT. X. *JOSR: Journal of Social Research*, 1(9).
- Amin, N. F., Garancang, S., Abunawas, K. (2023). KONSEP UMUM POPULASI DAN SAMPEL DALAM PENELITIAN. *Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 14(1). <https://doi.org/10.26618/whw41w62>
- Anabelle, J. (2023). Pengaruh Teknologi Informasi dan Komunikasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif melalui Iklim Organisasi pada Guru SMK Swasta di Jakarta Timur. Skripsi Sarjana Universitas Negeri Jakarta.
- Andriyani, D., Handayani, A., Kusuma, K. A. (2023). The Influence of Workload, Employee Engagement and Job Satisfaction on Employee Performance. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(6).
- Anindya, F. (2023). Pengaruh Praktik Kerja Lapangan, Efikasi Diri, dan Lingkungan Keluarga Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK Negeri 40 Jakarta. Skripsi Sarjana Universitas Negeri Jakarta.
- Ardiyani, Y. (2023). Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan, Kreativitas dan Praktik Kerja Industri terhadap Minat Berwirausaha Siswa SMK Negeri 22 Jakarta. Skripsi Sarjana Universitas Negeri Jakarta.
- Bahrin, S., Alifah, S., Mulyono, S. (2018). Rancang Bangun Sistem Informasi Survey Pemasaran dan Penjualan Berbasis Object Oriented Programming. *TRANSISTOR Elektro dan Informatika*, 2(2).
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. CV Pena Persada.
- Chairunnisa, Aji, F., Wijaya, A. N. (2023). Employee engagement: a literature review. *Psikologia: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 18(2).
- Crisnandi, A. A., & Chaerudin. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Concord Industry. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(7). <https://doi.org/10.5281/zenodo.10963329>
- Fadilla, D. A. (2022). PENGARUH JOB DEMANDS TERHADAP WORK ENGAGEMENT PADA KARYAWAN PT. ALAMJAYA WIRASENTOSA TANJUNG MORAWA. Skripsi Sarjana Universitas Medan Area.
- Fernand, J. W., Luthifiana, V., Akhyar, M. K. (2022). Analisis Partial Least Square Structural Equation Model (PLS-SEM) untuk Pemodelan Penerimaan Sistem Jaringan Informasi Bersama Antar Sekolah (JIBAS). *Jurnal Ilmiah Teori dan Aplikasi Statistika*, 15(2).
- Fitria. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Jam Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tani Prima Makmur Lerehoma, Kec. Anggaber, Kab. Konawe. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(1).
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5041>

- Ghozali, I. (2024). *Partial Least Squares: Concepts, Techniques and Applications using SmartPLS 3*. Diponegoro University Press.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, G. M., Starsdet, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Sage Publishing.
- Harini, S., Sudarijati, Kartiwi, N. (2018). Workload, Work Environment and Employee Performance of Housekeeping. *International Journal of Latest Engineering and Management Research*, 3(1).
- Haryati, L., Personata, G., Sugiyarti, G. (2025). Analysis Of Work Ethics and Workload on Job Satisfaction Impact on Employee Performance. *International Journal of Management Research and Economics*, 3(3). <https://doi.org/10.54066/ijmre-itb.v1i3.654>
- Hasiholan, M. (2025). EVALUASI BEBAN KERJA DAN PERENCANAAN TENAGA KERJA AUDITOR UNTUK Mendukung Program Prioritas Pengawasan Di Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan. Skripsi Sarjana Universitas Bakrie.
- Hazyim, A. (2024). PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA BANK MANDIRI KCP IMAM BONJOL. Skripsi Sarjana Universitas Islam Negeri Datokarama Palu.
- Herdiana, R. P., & Sary, F. P. (2023). How workload impacts the employee performance and how work stress acts as a mediating variable in shoes manufacturing company. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 12(5). <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i5.2756>
- Inayah. (2026). Pengaruh Workload terhadap Psychological Wellbeing dengan Work Engagement sebagai Variabel Mediasi di PT XYZ. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 4(1). <https://doi.org/10.61104/alz.v4i1.3533>
- Indrastuti, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. UR Press.
- Indrayana, D. S., & Putra, F. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIEMBI: Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*, 2(1).
- Iswati, N. P., & Mulyana, O. P. (2021). HUBUNGAN ANTARA KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DENGAN KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN PT. X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(8). <https://doi.org/10.26740/cjpp.v8i8.41684>
- Jannah, P. N. R., & Rizqi, M. A. (2024). The Influence of Compensation, Work Environment and Workload on The Performance of Permanent Employees PT Bumi Mandiri Resources. *Innovation Research Journal*, 5(1).
- Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) dengan SmartPLS*. Zenodo. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1243777>
- Kulsum, U. (2023). PENGARUH JOB DEMANDS-RESOURCES (JD-R) TERHADAP JOB SATISFACTION MELALUI WORK ENGAGEMENT PADA PEGAWAI DI RSUD HAJI PROVINSI SULAWESI-SELATAN. Tesis Pascasarjana Universitas Hasanuddin.
- Kurnianto. (2018). Analisis Kinerja Pegawai Pada BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru. Skripsi Sarjana Universitas Islam Riau.

- Molina, & Wulandari, S. (2018). PENGARUH PENGALAMAN, BEBAN KERJA DAN TEKANAN WAKTU TERHADAP KEMAMPUAN AUDITOR DALAM MENDETEKSI KECURANGAN. *AkunNas*, 15(2).
- Mulyati, R. (2020). Kebermaknaan Kerja dan Keterikatan Kerja: Sebuah Tinjauan Metaanalisis. *Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 25(1). <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol25.iss1.art3>
- Nabilawati, R. (2023). PENGARUH MASA KERJA, PELATIHAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Karyawan PT Yamaha Indonesia). Skripsi Sarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia.
- Norawati, S., & Nurmansyah. (2025). Meningkatkan Kinerja Pegawai: Pendekatan Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja. Media Penerbit Indonesia.
- Nugraha, A. M. S. (2018). Pengaruh Job Demands dan Job Resources terhadap Turnover Intention melalui Work Engagement pada Staff Karyawan RSU Dr Wahidin Sudirohusodo Makassar. Skripsi Sarjana Universitas Islam Indonesia.
- Nurdin, M. A., Erislan, Ramli, S. (2023). Manajemen Kinerja Karyawan. Mitra Ilmu.
- Parningotan, S. G. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Produktivitas Kerja Terhadap Pencapaian Target Kinerja Auditor Selama Diberlakukannya Work From Home. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB UB*, 10(1).
- Pratiwi, C. (2022). PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT SOLID ENERGI INTERNASIONAL. Skripsi Sarjana STIE Indonesia Jakarta.
- Rafini, E., & Rahmayanti, R. (2024). PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Istiqro: Jurnal Hukum Islam, Ekonomi, dan Bisnis*. <https://doi.org/10.30739/istiqro.v11i1.3050>
- Ramadhanti, S. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Disperumkimtan Kota Surakarta. *Journal of Student Research*, 1(15).
- Ramdhan. (2021). Metode Penelitian. Cipta Media Nusantara.
- Safariningsih, R. T. et al. (2024). WORK ENGAGEMENT TEORI DAN PRAKTIK. Eureka Media Aksara.
- Setiawan, A. (2024). STATISTIK UNTUK PENELITIAN. Pusat Penerbit STIE Ganesha.
- Siddiq, A., (2023). Pengaruh Beban kerja, Work Life Balance, Healthy Lifestyle dan Psychological Well-Being Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Auditor KAP di DKI Jakarta). Skripsi sarjana Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Soepriyanto, G., Meiryani, et al. (2023). The effect of workload and burnout on auditor performance during the COVID-19 pandemic. *Journal of Governance & Regulation*, 12(1). <https://doi.org/10.22495/jgrv12i1art1>
- Suhardi, M. (2023). Buku Ajar Dasar Metodologi Penelitian. Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.

- Supriatna, D, Latifah, Karyadi, S., Widyastuti, Tahalele, O. (2025). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, BEBAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT. JURNAL LENTERA BISNIS, 14(2).
- Susanto, R. S. (2025). Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Viviena. JIIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, 8(7). <https://doi.org/10.54371/jiip.v8i7.8582>
- Suwandi, Astuti, D., Prisilia, S. (2024). The Effect of Employee Engagement, Individual Characteristics and Communication on the Performance. Daengku: Journal of Humanities and Social Sciences Innovation, 4(4).
- Tangdialla A. A., Kalangi, R., Pinatik, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Manado. Jurnal LPPM Bidang Ekososbudkum, 5(1).
- Telaumbanua, E. (2024). MANAJEMEN KINERJA: MENGURAI KONSEP DAN MENERAPKAN TEORI. Media Sains Indonesia.
- Usman, O., Saptono, A., Marsofiyati, Eryanto, H. (2020). Structural Equation Modeling Partial Least Square. UNJ Press.
- Vani, A., & Ikhsan, A. (2025). The Role of Internal Audit Procedures in Preventing Fraud: Analysis of Effectiveness and Implementation. Journal of Asian Auditing and Finance, 1(1).
- Wolter, C., Maria, S. A., et al. (2019). Job Demands, Job Resources, and Well-being in Police Officers—a Resource-Oriented Approach. Journal of Police and Criminal Psychology.
- Valentina & Ginting, S. (2025). Kepuasan Kerja Dalam Mengurangi Efek Negatif Beban Kerja Terhadap Employee Engagement Terhadap Karyawan Gen-Z di Coffee Shop Kota Pontianak. Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi, 8(4).
- Zakiah. (2023). PENGARUH JOB DEMANDS TERHADAP WORK ENGAGEMENT DENGAN TOLERANCE OF AMBIGUITY SEBAGAI MODERATOR PADA PERAWAT DI KABUPATEN MALANG. Tesis Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang.