

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

Rafliansyah Putra¹, Despinur Dara², Christian Wiradendi Wolor³

^{1,2,3}Universitas Negeri Jakarta

E-mail: 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, 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 kedeputian 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 tidak hanya secara langsung dapat meningkatkan kinerja, tetapi juga memperkuat *work engagement* yang turut berkontribusi terhadap peningkatan 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. 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 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 Honorar 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 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

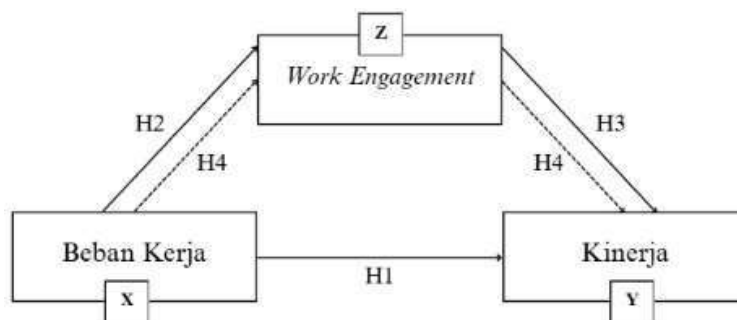
sepenuhnya, tidak mudah menyerah, dan merasakan kebermanaknaan dalam bekerja. Oktariana & Mulyanto (2023) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Disiplin Preventif dan Keterlibatan Kerja dalam Memediasi Budaya Kerja terhadap Kinerja Auditor” menyimpulkan bahwa *work engagement* memiliki pengaruh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

H3: *Work engagement* berpengaruh positif 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 kedeputian 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	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 laporan.	
	Tidak jarang saya melewatkan kesalahan kecil karena tidak berdampak signifikan terhadap pemeriksaan.	
Beban Kerja	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
<i>Work Engagement</i>		Saya sering mengorbankan waktu pribadi atau istirahat untuk menyelesaikan pekerjaan.
		Target kerja yang diberikan kepada saya (jumlah atau waktu) realistis dan dapat dicapai.
	Target yang ditetapkan	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>Vigor</i>	
Saya mudah menyerah ketika menghadapi pekerjaan yang sulit diselesaikan.		
<i>Dedication</i>		Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan 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. Pengujian ini dilakukan untuk menilai konsistensi antar indikator dan 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 menilai 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* uji dilakukan untuk mengukur 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, akan diketahui 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. Melalui analisis ini, akan diketahui apakah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen terjadi sepenuhnya secara langsung atau sebagian melalui perantara.

HASIL PENELITIAN

Analisis Data Deskriptif

a. Karakteristik Responden

Dari 132 orang responden, sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah sebanyak 92 orang (70%). Dari sisi usia, Sebagian besar responden berusia antara 31–40 tahun dengan jumlah sebanyak 78 orang (60%). Sementara itu, berdasarkan masa kerjanya, sebanyak 78 orang responden (60%) telah bekerja selama 6–10 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 memiliki nilai rata-rata sebesar 3.75 dengan indikator kondisi pekerjaan menjadi yang paling tinggi (3.77), diikuti target pekerjaan (3.75), dan standar pekerjaan (3.72). Pada variabel kinerja, nilai rata-rata seluruh indikator adalah 3.01 dengan nilai tertinggi terdapat pada indikator ketepatan waktu (3.80), diikuti kualitas kerja (3.78), penilaian terhadap risiko salah saji (3.77), dan terendah kuantitas kerja (3.71). Sementara itu, variabel *work engagement* memiliki nilai rata-rata sebesar 2.82 dengan nilai tertinggi terdapat 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
Beban Kerja	Kondisi pekerjaan	3.77
	Waktu pekerjaan	3.75
	Target yang ditetapkan	3.75
	Standar pekerjaan	3.72
<i>Work Engagement</i>	<i>Vigor</i>	3.74
	<i>Dedication</i>	3.82
	<i>Absorption</i>	3.73

Analisis Data Statistik

a. Outer Model

1. Convergent Validity

Tabel 5 Hasil Uji *Outer Loading*

	Beban Kerja	Kinerja	Work Engagement
X1	0.839		
X2	0.805		
X3	0.811		
X4	0.862		
X5	0.849		
X6	0.798		
X7	0.865		
X8	0.830		
Y1		0.854	
Y2		0.873	
Y3		0.830	
Y4		0.831	
Y5		0.833	
Y6		0.828	
Y7		0.812	
Y8		0.843	
Z1			0.865
Z2			0.829
Z3			0.831
Z4			0.827
Z5			0.833
Z6			0.864

Sumber: Diolah peneliti (2026)

Hasil *outer loading* pada tabel menunjukkan bahwa seluruh indikator telah memenuhi syarat *convergent validity* karena nilainya berada di atas 0.7 (Hair et al., 2022). 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 konstruksinya dengan baik.

2. Discriminant Validity

Tabel 6 Hasil Uji *Cross Loading*

	Beban Kerja	Kinerja	Work Engagement
X1	0.839	0.839	0.839
X2	0.642	0.642	0.642
X3	0.591	0.591	0.591
X4	0.805	0.805	0.805
X5	0.589	0.589	0.589
X6	0.574	0.574	0.574

X7	0.811	0.811	0.811
X8	0.641	0.641	0.641
Y1	0.649	0.649	0.649
Y2	0.862	0.862	0.862
Y3	0.670	0.670	0.670
Y4	0.635	0.635	0.635
Y5	0.849	0.849	0.849
Y6	0.638	0.638	0.638
Y7	0.603	0.603	0.603
Y8	0.798	0.798	0.798
Z1	0.611	0.611	0.611
Z2	0.617	0.617	0.617
Z3	0.865	0.865	0.865
Z4	0.625	0.625	0.625
Z5	0.627	0.627	0.627
Z6	0.830	0.830	0.830

Hasil *cross loading* pada tabel menunjukkan bahwa seluruh indikator telah memenuhi syarat *discriminant validity* karena nilai konstraknya lebih besar dibandingkan konstruk-konstruk yang lain (Hair et al., 2022). Indikator X1–X8 paling tinggi pada variabel beban kerja, indikator Y1–Y8 paling tinggi pada kinerja, dan indikator Z1–Z6 paling tinggi 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

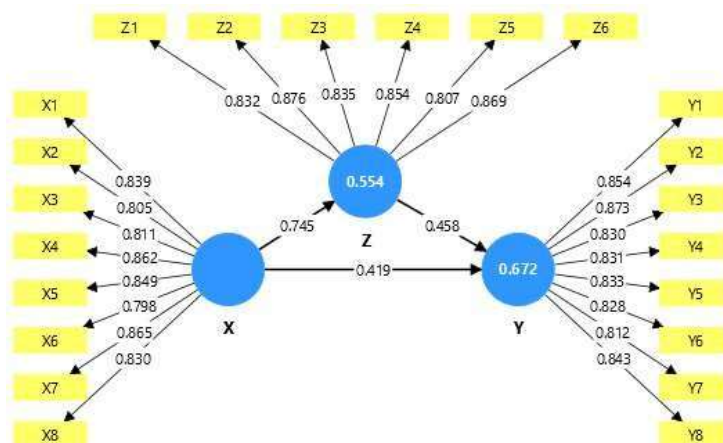
Tabel 7 Hasil Uji *Composite Reliability*

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

Sumber: Diolah peneliti (2026)

Hasil *Cornbach's alpha* pada tabel menunjukkan bahwa semua indikator telah memenuhi syarat *composite reliability* karena nilainya berada di atas 0.7 (Hair et al., 2022). 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

	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
Kinerja	0.672	0.667
Work Engagement	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

	Beban Kerja	Kinerja	Work Engagement
Beban Kerja		0.239	0.245
Kinerja			
Work Engagement		0.285	

Sumber: Diolah peneliti (2026)

Berdasarkan hasil analisis, beban kerja memberikan pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja (0,239). Begitu pula, beban kerja memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap *work engagement* (1,245), sehingga beban kerja yang dirasakan auditor sangat berperan dalam meningkatkan atau menurunkan tingkat keterikatan kerja mereka. *Work engagement* juga memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja (0,252), sehingga 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>
Beban Kerja -> Kinerja	0.419	0.000
Beban Kerja -> Work Engagement	0.745	0.000
Work Engagement -> Kinerja	0.458	0.000

Sumber: Diolah peneliti (2026)

Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, dengan nilai koefisien sebesar 0.419 dan $p\text{-value} < 0.05$. Begitu pula, beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap *work engagement*, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien 0.745 dan $p\text{-value} < 0.05$. *Work engagement* juga berpengaruh positif terhadap kinerja, dengan nilai koefisien sebesar 0.458 dan $p\text{-value} < 0.05$, sehingga keterikatan kerja cenderung meningkatkan kinerja.

2. Indirect Effect

Tabel 11 Hasil Uji Indirect Effect

	<i>Original sample</i>	<i>P values</i>
Beban Kerja -> Kinerja	0.341	0.000

Sumber: Diolah peneliti (2026)

Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja memiliki hubungan tidak langsung terhadap kinerja melalui *work engagement*. Nilai dan $p\text{-value}$ yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa efek mediasi tersebut terjadi secara signifikan, sehingga *work engagement* berperan sebagai mediator yang menghubungkan pengaruh beban kerja terhadap kinerja auditor.

PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis dalam menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor. Dengan nilai *original sample* sebesar 0.760 dan $p\text{-value}$ 0.00 atau < 0.05 , maka hipotesis yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja tidak didukung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga beban kerja merupakan faktor yang penting dalam memahami bagaimana kinerja auditor terbentuk. Dalam penelitian ini, meskipun auditor menghadapi beban kerja yang relatif tinggi, mereka tetap menunjukkan persepsi kinerja yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa auditor tidak secara pasif terdampak oleh beban kerja, melainkan berupaya menyesuaikan diri dan berkomitmen untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Ramadhani (2024) menyebutkan dalam penelitiannya bahwa beban kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja auditor, namun tidak selalu berdampak pada menurunnya kinerja secara langsung. Hal tersebut menjadi indikasi bahwa beban kerja tidak selalu berakibat negatif terhadap kinerja, selama dikelola secara baik dan terarah. Dengan demikian, beban kerja tidak selalu berakibat negatif, malah dapat meningkatkan kinerja selama dikelola secara baik, termasuk pada profesi auditor yang dituntut untuk bekerja dengan kompleksitas dan ketelitian tinggi.

Untuk itu, penting bagi organisasi untuk memastikan beban kerja tetap diberikan secara proporsional dan menantang. Adapun, penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh 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 menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap *work engagement*. Dengan nilai *original sample* sebesar 0.745 dan *p-value* 0.00 atau < 0.05 , maka hipotesis yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap *work engagement* tidak didukung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *work engagement*, sehingga beban kerja selain dimaknai sebagai tuntutan pekerjaan juga merupakan faktor yang penting dalam mempengaruhi keterikatan kerja. Dalam penelitian ini, auditor cenderung mempersepsikan *work engagement* dengan baik, meskipun dihadapkan pada beban kerja yang cukup tinggi. Kondisi ini mengindikasikan bahwa auditor tidak semata-mata terbebani dengan beban kerja yang ada, tetapi juga merasakan adanya tantangan dan makna yang mendalam atas pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan demikian, alih-alih menyebabkan tekanan, beban kerja yang proporsional dan menantang, justru dapat mendorong munculnya keterikatan kerja atau *work engagement* yang kuat. Oleh sebab itu, penting bagi organisasi untuk mengelola beban kerja tetap berada pada tingkat yang proporsional dan menantang. Beban kerja yang proporsional memungkinkan auditor tetap merasakan tantangan dan kebermaknaan, tanpa harus mengalami kelelahan atau stres kerja yang berlebihan. Organisasi perlu membangun kepekaan bukan saja pada kondisi fisik, tetapi juga kondisi psikologis yang turut mempengaruhi bagaimana seseorang mampu untuk terus terlibat dan termotivasi. Adapun, penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh 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 menunjukkan bahwa *work engagement* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Dengan nilai *original sample* sebesar 0.458 dan *p-value* 0.00 atau < 0.05 , maka hipotesis yang menyatakan bahwa *work engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja dinyatakan diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work engagement* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga *work engagement* sebagai kondisi psikologis positif memiliki peranan yang penting dalam menentukan kinerja auditor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa auditor dengan persepsi keterikatan kerja yang tinggi, dengan semangat, dedikasi, dan keterlibatan kerja yang tinggi, mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Dengan keterikatan kerja yang tinggi, auditor tidak hanya berorientasi untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, tetapi benar-benar terlibat dan peduli terhadap hasil pekerjaan tersebut. Dengan demikian, *work engagement* dapat dipahami sebagai faktor psikologis yang mendorong auditor untuk bekerja secara lebih sungguh-sungguh dan konsisten, sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja. Dengan demikian, *work engagement* memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja auditor. *Work engagement* yang tinggi memungkinkan auditor menghasilkan kinerja yang optimal melalui semangat, dedikasi, dan kesediaan untuk terus terlibat dengan pekerjaan.

Untuk itu, organisasi perlu secara aktif menjaga bahkan memperkuat keterikatan kerja auditor,

khususnya dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang membuat mereka rentan mengalami kelelahan dan penurunan motivasi. Adapun, penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Tatiara et al. (2019), Oktariana & Mulyanto (2023), dan Mat-Isa et al. (2023) bahwa *work engagement* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja melalui *Work Engagement*

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui *work engagement*. Dengan nilai *p-value* 0.00 atau < 0.05 , maka hipotesis yang menyatakan bahwa *work engagement* dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work engagement* dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja dengan arah hubungan yang positif atau searah. Ketika beban kerja dipersepsikan sebagai tantangan, auditor cenderung menunjukkan *work engagement* yang tinggi, sehingga mampu mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja. Sebaliknya, apabila beban kerja dirasakan sebagai sesuatu yang memberatkan, sehingga menimbulkan tekanan yang berlebihan, hal tersebut berpotensi pada menurunnya *work engagement* dan akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja. Selain itu, hasil penelitian juga menemukan bahwa efek mediasi *work engagement* memiliki nilai yang lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung beban kerja terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja auditor lebih banyak ditentukan oleh beban kerja itu sendiri, meskipun *work engagement* tetap memiliki peranan dalam meningkatkan kinerja. Hasil ini sekaligus menunjukkan bahwa *work engagement* hanya dapat memediasi sebagian (parsial) pengaruh beban kerja terhadap kinerja, karena beban kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan di luar efek mediasi tersebut. Namun demikian, peran *work engagement* sebagai variabel mediasi tetap penting dalam menjelaskan bagaimana beban kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor. Adapun, penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh 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 dapat meningkatkan kinerja melalui *work engagement* kuat.

Mengingat penelitian ini hanya menggunakan satu variabel independen, penelitian



selanjutnya disarankan agar dapat menambahkan lagi variabel-variabel penelitian yang relevan untuk mengisi sisa variasi pada variabel kinerja 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).
- 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. Anggaberri, 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 RSUD 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.