

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DENGAN INTEGRITAS SEBAGAI VARIABEL
MODERASI PADA PT. MATAHARI DEPARTEMEN STORE, TBK - MEGAMALL
MANADO**

*INFLUENCE OF WORKLOAD AND EMPLOYEE ENGAGEMENT ON EMPLOYEE WORK
PRODUCTIVITY WITH INTEGRITY AS A MODERATING VARIABLE AT PT. MATAHARI
DEPARTMENT STORE, TBK - MEGAMALL MANADO*

Oleh:

**Angela Ruth Chandra¹
Indrie Debbie Palendeng²
Christoffel Kojo³**

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi

Email:

¹angelaang011102@gmail.com

²christoffelkojo@gmail.com

³indriedebbie76@unsrat.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Beban Kerja dan Employee Engagement terhadap Produktivitas Kerja karyawan, dengan Integritas sebagai variabel moderasi. Penelitian ini dilakukan di PT. Matahari Departemen Store Tbk – Megamall Manado. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik regresi berganda untuk melihat pengaruh langsung dan analisis moderasi untuk melihat peran integritas. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sementara Employee Engagement memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain itu, integritas terbukti memoderasi pengaruh beban kerja dan Employee Engagement terhadap produktivitas kerja karyawan. Integritas memperkuat pengaruh positif Employee Engagement terhadap produktivitas dan memperlemah pengaruh negatif beban kerja terhadap produktivitas.

Kata Kunci: *Beban Kerja, Employee Engagement, Produktivitas Kerja, Integritas*

Abstract: *This study aims to analyze the influence of Workload and Employee Engagement on employee work productivity, with Integrity as a moderating variable. The research was conducted at PT. Matahari Department Store Tbk - Megamall Manado. The research method used a quantitative approach with data collection through questionnaires. The collected data were analyzed using multiple regression techniques to observe direct effects and moderation analysis to examine the role of integrity. The results of the multiple regression analysis show that workload has a significant positive influence on employee work productivity, while Employee Engagement also has a significant positive influence on employee work productivity. Additionally, integrity moderates the effects of workload and Employee Engagement on employee work productivity. Integrity strengthens the positive influence of Employee Engagement on productivity and weakens the negative influence of workload on productivity.*

Keywords: *Workload, Employee Engagement, Work Productivity, Integrity*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Era globalisasi yang semakin berkembang pesat saat ini, dunia bisnis menghadapi berbagai tantangan dan fenomena baru yang mempengaruhi produktivitas perusahaan. Salah satu isu utama yang muncul adalah pentingnya menjaga kualitas pelayanan yang diberikan oleh karyawan. Pelayanan yang tidak memadai dapat berdampak negatif pada kepuasan pelanggan dan akhirnya menurunkan produktivitas perusahaan. Karyawan yang tidak mampu menunjukkan sikap profesional dan melakukan tugas mereka dengan baik sering kali menjadi

penyebab utama penurunan produktivitas. Fenomena ini menggarisbawahi perlunya pemahaman lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja di lingkungan kerja modern. Setiap organisasi akan selalu berupaya agar para anggota atau karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Merealisasikan produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi birokrasi, karena dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efektif dan efisien, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan. Dalam penelitian Wua, dkk (2022) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki integritas yang tinggi cenderung lebih produktif karena mereka tidak hanya termotivasi oleh penghargaan eksternal tetapi juga oleh komitmen internal terhadap standar etika dan moral yang mereka anut.

PT. Matahari merupakan Perusahaan bisnis yang sangat bertumpu pada pelayanan, sehingga factor sumber daya manusia berperan sangat penting agar dapat menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik, berintegritas dan unggul. Akan tetapi, PT. Matahari Departement Store, Tbk – Megamall Manado mengalami permasalahan pada produktivitas kerja mereka yang dimana berdasarkan data 3 tahun terakhir yaitu tahun 2021-2023 PT. Matahari Megamall mengalami penurunan jumlah karyawan dari 273 menjadi 270. Penurunan jumlah karyawan ini dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang dapat disebabkan oleh adanya beban kerja yang berlebihan, employee engagement yang kurang sehingga terjadinya penurunan jumlah karyawan. Selain itu PT. Matahari Departement Store, Tbk – Megamall Manado juga mengalami permasalahan pada penurunan *Gross Profit Margin* yaitu pada tahun 2022 terealisasi 68,2% dari 100% dan pada tahun 2023 terealisasi 66,0% dari 100% dapat disimpulkan bahwa realisasi PT. Matahari Departement Store, Tbk – Megamall Manado tahun 2023 lebih menurun dibandingkan tahun 2022. Artinya produktivitas kerja mereka tahun ke tahun lebih menurun.

Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya dan masing-masing tenaga kerja mempunyai kemampuan sendiri untuk menangani beban kerjanya sebagai beban kerja yang dapat berupa beban kerja fisik, mental atau sosial (Mahwati, dkk., 2021:4). Tingkat beban kerja yang rendah, juga berpengaruh pada produktivitas kerja menjadi rendah karena karyawan tidak memiliki cukup tenaga dan motivasi untuk bekerja. Namun, beban kerja yang berlebihan juga dapat berdampak negatif pada karyawan dan perusahaan seperti penurunan produktivitas, kelelahan, dan stres, penurunan layanan serta penurunan moral dan semangat kerja.

Employee Engagement adalah sikap positif individu karyawan terhadap organisasi dan nilai organisasi yang ditunjukkan dengan adanya komitmen, dedikasi dan loyalitas kepada organisasi, atasan, pekerjaan dan rekan kerjanya. Seorang karyawan yang memiliki Tingkat keterikatan yang tinggi pada organisasi memiliki pemahaman dan kepedulian terhadap lingkungan operasional organisasi, antusias dalam bekerja, mampu bekerja sama dengan karyawan lain, berbicara positif mengenai organisasi, dan berbuat melebihi harapan organisasi (Muhdini 2020:9). Sama halnya dengan *Employee Engagement* dalam Perusahaan, Tingkat *Employee Engagement* akan meningkat Ketika karyawan memiliki kepedulian, antusias dan komitmen yang tinggi sehingga dapat menghasilkan produktivitas kerja yang baik. Akan tetapi, masih terdapat beberapa karyawan yang kurang dalam menunjukkan perilaku *Employee Engagement*. Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis bahwa ada beberapa perilaku karyawan ketika sedang dalam jam kerja mereka melakukan hal-hal yang tidak diperbolehkan pada saat bekerja seperti berkomunikasi dengan sesama karyawan diluar konteks pekerjaan, bermain handphone saat bekerja, bersikap acuh kepada pelanggan, dan kurangnya kesadaran diri untuk terlibat dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal-hal tersebut yang membuat perilaku *Employee Engagement* ini terhambat sehingga mempengaruhi produktivitas kerja pada PT. Matahari Departement Store, Tbk – Megamall Manado mengalami penurunan sehingga target yang sudah dibuat, tidak tercapai atau tidak terealisasikan secara efektif.

Sementara itu, menurut Eprianti, dkk (2020) integritas adalah pola pikir, sikap jiwa, dan gerakan hati nurani seseorang yang dimanifestasikan dalam ucapan, tindakan, dan perilaku: jujur, konsisten, berkomitmen, objektif, berani bersikap dan siap menerima risiko, serta disiplin dan bertanggung jawab. Sikap integritas yang tinggi pada seorang karyawan akan sangat berpengaruh pada peningkatan produktivitas kerja. Namun karyawan yang ada pada PT. Matahari Departement Store, Tbk – Megamall Manado, Tingkat Integritas mereka ketika sedang bekerja dapat dilihat dari sikap, ucapan, dan Tindakan mereka terhadap pelanggan masih rendah karena, berdasarkan observasi masih banyak didapati karyawan yang bersikap kurang profesional seperti berekspresi yang tidak pantas saat melayani pelanggan, kurangnya sikap perhatian terhadap pelanggan, dan lambat dalam melayani pelanggan sehingga membuat pelanggan membatalkan transaksi. Hal ini mempengaruhi capaian target Perusahaan

Bertitik tolak dari pandangan di atas, maka penulis berkeinginan melakukan penelitian mengenai faktor-faktor tersebut dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Employee Engagement Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Inegritas Sebagai Variabel Moderasi Pada PT. Matahari Departemen Store, Tbk – Megamall Manado”.

Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Matahari Departemen Store, Tbk – Megamall Manado
2. Untuk mengetahui pengaruh *Employee Engagement* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Matahari Departemen Store, Tbk – Megamall Manado
3. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Integritas sebagai variabel moderasi Pada PT. Matahari Departemen Store, Tbk – Megamall Manado
4. Untuk mengetahui pengaruh *Employee Engagement* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Integritas sebagai variabel moderasi Pada PT. Matahari Departemen Store, Tbk – Megamall Manado

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau Perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan (Tiwa, 2022:1). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu pendekatan strategis dalam mengelola seluruh aspek manusia di tempat kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat (Yuliani 2023:2).

Beban Kerja

Beban Kerja adalah suatu kegiatan atau pekerjaan yang diterima dan dilakukan seseorang untuk mengerjakan sesuatu dalam waktu dan target tertentu (Kasmir, 2022:45). Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya dan masing-masing tenaga kerja mempunyai kemampuan sendiri untuk menangani beban kerjanya sebagai beban kerja yang dapat berupa beban kerja fisik, mental atau sosial (Mahwati, dkk. 2021). Indikator beban kerja menurut Karauwan, dkk (2024) yaitu target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, standar pekerjaan, dan penggunaan waktu.

Employee Engagement

Employee Engagement atau keterikatan karyawan adalah sikap positif individu karyawan terhadap organisasi dan nilai organisasi yang ditunjukkan dengan adanya komitmen, dedikasi dan loyalitas kepada organisasi, atasan, pekerjaan dan rekan kerjanya. Seorang karyawan yang memiliki Tingkat keterikatan yang tinggi pada organisasi memiliki pemahaman dan kepedulian terhadap lingkungan operasional organisasi, antusias dalam bekerja, mampu bekerja sama dengan karyawan lain, berbicara positif mengenai organisasi, dan berbuat melebihi harapan organisasi (Muhdini, 2020:9). Indikator *Employee Engagement* yaitu keterlibatan karyawan dengan atasan, keterlibatan karyawan dengan rekan kerja, keterlibatan karyawan dengan pelanggan, keterlibatan dengan waktu kerja, dan berpartisipasi dalam pekerjaan (komang & Komang 2022)

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan suatu kegiatan untuk menciptakan karya tertentu baik berupa produk, ide atau gagasan, kemampuan oleh skill dan sebagainya yang disertai dengan usaha tertentu untuk menghasilkan karya secara terus-menerus. Produktivitas pada perusahaan adalah salah satu upaya yang harus ditingkatkan kepada seluruh elemen yang ada di dalamnya (Mahwati, dkk. 2021). Menurut Baiti, dkk (2020) mengemukakan bahwa Produktivitas kerja adalah rasio dari keseluruhan hasil kerja yang telah ditentukan untuk menghasilkan

suatu produk dari tenaga kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja di antaranya adalah Tingkat pendidikan, Kemampuan bekerja, Skill atau keterampilan, Sarana dan prasarana pendukung produksi, Lingkungan kerja yang nyaman, Disiplin kerja, Kompensasi, gaji dan upah. Indikator produktivitas kerja yaitu kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan Efisiensi (Baiti, dkk., 2020).

Integritas

Integritas dalam bekerja sangat dibutuhkan karena menjadi pondasi untuk membangun kepercayaan antar karyawan. Integritas merupakan suatu hal yang dapat dikembangkan karena hal ini berkaitan dengan sifat dan karakter dari seseorang (Wua, dkk., 2022). Integritas adalah pola pikir, sikap jiwa, dan gerakan hati nurani seseorang yang dimanifestasikan dalam ucapan, tindakan, dan perilaku: jujur, konsisten, berkomitmen, objektif, berani bersikap dan siap menerima risiko, serta disiplin dan bertanggung jawab (Eprianti, dkk., 2020). Indikator Integritas yaitu kejujuran, komitmen, konsisten dan, bertanggung jawab (Pangkerego, 2023).

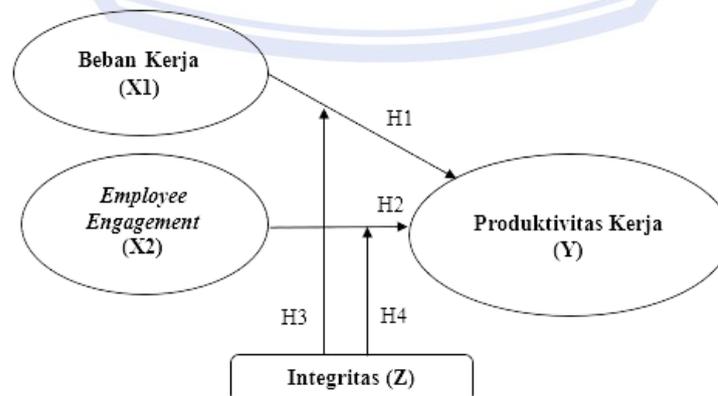
Penelitian Terdahulu

Penelitian Manoppo P, Tewel B, dan Trang I (2021) tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Integritas terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Empat Saudara Manado. Pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan menyebarkan kuesioner penelitian dan analisis data menggunakan metode regresi berganda untuk melihat hubungan antar variabel dengan uji F untuk uji hipotesis simultan dan uji T untuk uji hipotesis parsial. Hasil penelitian ini menunjukkan Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Integritas secara simultan maupun parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Empat Saudara Manado.

Penelitian Rompis J dan Sendow G (2019) pengaruh insentif, turnover dan keterlibatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Segarindo Utama Minahasa. Analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan insentif, turnover dan keterlibatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Segarindo Utama Minahasa, dan secara parsial insentif, turnover dan keterlibatan kerja berpengaruh positif signifikan.

Penelitian Wua K, Nelwan O dan Lumantow R (2022) penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh integritas, komitmen dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Sumber Energi Jaya Kec Motoling Timur Kab Minahasa Selatan. Metode penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif, pendekatan penelitian menggunakan pendekatan asosiatif. Jenis pengambilan sampel yaitu probability sampling dengan teknik *simple random sampling* dan sampel dalam penelitian ini adalah 64 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda, koefisiensi determinasi, koefisiensi korelasi, dan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, integritas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber : Kajian Teori, (2024)

Hipotesis Penelitian

- H₁: diduga beban kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
 H₂: diduga *employee engagement* diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
 H₃: diduga beban kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan yang dimoderasi oleh integritas.
 H₄: diduga *employee engagement* diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan yang dimoderasi oleh integritas.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2023:16) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi pada kajian ini yakni karyawan PT. Matahari Departemen Store, Tbk – Megamall Manado dengan dengan jumlah populasi sebesar 270. Dasar penentuan sampel pada kajian ini yakni menggunakan metode *Random Sampling*. Sampel diambil dari populasi dalam penelitian ini, jumlah populasi penelitian ini adalah 270 karyawan, untuk menentukan ukuran sampel menggunakan rumus slovin yang telah dihitung, yaitu sebesar 73.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data pada kajian ini yakni data primer serta sekunder, dimana dilakukan dengan mengacu teknik pengumpulan data kuisioner atau data yang didapatkan dengan legal oleh objek penelitian yang diteliti. Pada penerapannya data primer diambil dari hasil kuisioner yang diambil dari penelitian ini dan data sekunder diambil dari data objek kajian yang diteliti yaitu PT. Matahari Departemen Store, Tbk – Megamall Manado.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian yang dipakai yakni kuesioner dan literatur kepustakaan. Menurut Sugiyono (2023:199) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya

Definisi Operasional Variabel

Tabel 1. Defini operasional variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas kerja adalah kemampuan untuk menghasilkan karya, baik berupa produk, ide, atau gagasan, melalui upaya berkelanjutan. Pada tingkat perusahaan, peningkatan produktivitas harus dilakukan oleh seluruh elemen.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi
Beban Kerja (X1)	Beban kerja adalah persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Target yang harus dicapai 2. Kondisi pekerjaan 3. Standar pekerjaan 4. Penggunaan waktu
<i>Employee Engagement</i> (X2)	Keterlibatan karyawan adalah tingkat kepuasan dan motivasi seorang karyawan terhadap pekerjaannya dan lingkungan kerja. Karyawan yang terlibat cenderung bersemangat, berkomitmen, dan aktif berkontribusi dalam pekerjaan mereka. Keterlibatan ini mencakup rasa memiliki terhadap perusahaan, interaksi positif dengan rekan kerja, dan perasaan bahwa pekerjaan mereka memiliki tujuan dan makna. Keterlibatan karyawan juga berdampak positif pada produktivitas, retensi karyawan, dan kualitas kerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. keterlibatan karyawan dengan atasan. 2. keterlibatan karyawan dengan rekan kerja. 3. keterlibatan karyawan dengan pelanggan. 4. keterlibatan dengan waktu kerja. 5. Berpartisipasi dalam pekerjaan.

Integritas (Z)	Integritas adalah sikap konsisten dalam perkataan dan perbuatan sesuai dengan nilai-nilai dan kode etik, mencerminkan kesatuan yang utuh dalam karakter seseorang. Integritas tinggi mendorong perilaku etis dan prinsip yang kuat, membangun kepercayaan antar karyawan, dan menjadi dasar keberhasilan dalam lingkungan kerja. Integritas dapat dikembangkan dan menjadi ciri penting dalam membentuk kepribadian yang berwibawa dan jujur.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kejujuran 2. Komitmen 3. Konsisten 4. Bertanggung Jawab
----------------	---	---

Sumber : Data Olahan Peneliti Tahun, (2024)

Teknik Analisis Data

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Tahap ini merupakan tahap untuk menilai validitas serta reliabilitas model.

- a. *Convergent Validity*
- b. *Discriminant validity*
- c. *Composite Reliability*

Evaluasi Model Struktural (*Outer Model*)

Model struktural (*inner model*) digunakan untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten, model struktural menggambarkan hubungan antar variabel laten yang telah dibangun berdasarkan *substantive theory*. Uji model struktural dapat dievaluasi dengan menggunakan (Alvionita, 2022).

- a. *Coefficient of Determination (R²)*
- b. *Predictive relevance (Q²)*

Uji Hipotesis

Uji T - test

Pengujian hipotesis akan diuji dengan T – test menggunakan metode Bootstrapping. Untuk hipotesis Bootstrapping, nilai T – statistic harus melebihi 1,96. Sedangkan untuk hipotesis one – tailed diatas 1,64 untuk pengujian hipotesis pada alpha 5 persen dan power 80 persen.

Uji Bootstrapping

Bootstrapping adalah proses uji untuk menilai tingkat signifikansi atau probabilitas dari direct effects, Indirect effects dan total effects. Selain itu, Bootstrapping juga dapat menilai tingkat signifikansi dari nilai-nilai lainnya antara lain: R Square dan adjusted R Square, f square, Outer weight.

Uji Korelasi Dan Koefisien Determinan Berganda (R²)

Koefisien korelasi menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua variabel. Analisis korelasi merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara suatu variabel dengan lain. Koefisien determinasi bertujuan untuk menentukan presentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Evaluation of Measurement (Outer Model)

Uji *Convergent Validity*

Tabel 2. Uji *Outer Loading*

Variabel	Indikator	Outer Loading	Ket
Beban Kerja (X1)	X1.1	0.885	Valid
	X1.2	0.893	Valid
	X1.3	0.753	Valid
	X1.4	0.881	Valid
<i>Employee Engagement</i> (X2)	X2.1	0.825	Valid
	X2.2	0.791	Valid
	X2.3	0.841	Valid
	X2.4	0.849	Valid
	X2.5	0.863	Valid

Produktivitas Kerja (Y)	Y.1	0.874	Valid
	Y.2	0.881	Valid
	Y.3	0.806	Valid
	Y.4	0.841	Valid
	Y.5	0.834	Valid
	Y.6	0.896	Valid
Integritas (Z)	Z.1	0.864	Valid
	Z.2	0.728	Valid
	Z.3	0.904	Valid
	Z.4	0.858	Valid

Sumber: Data Olahan Peneliti Tahun, (2024)

Berdasarkan tabel 2, dapat diperoleh bahwa semua indikator memiliki nilai *outer weight* >0,5.

Uji Discriminant Validity

Tabel 3. Uji Cross Loading

Indikator	Beban Kerja	Employee Engagement	Produktivitas Kerja	Integritas
X1.1	0.885	0.717	0.658	0.746
X1.2	0.893	0.877	0.802	0.843
X1.3	0.753	0.615	0.567	0.621
X1.4	0.881	0.792	0.744	0.783
X2.1	0.813	0.825	0.717	0.757
X2.2	0.653	0.791	0.773	0.757
X2.3	0.766	0.841	0.786	0.839
X2.4	0.758	0.849	0.845	0.864
X2.5	0.702	0.863	0.837	0.799
Y.1	0.748	0.824	0.801	0.874
Y.2	0.789	0.877	0.866	0.881
Y.3	0.747	0.767	0.730	0.806
Y.4	0.711	0.836	0.852	0.841
Y.5	0.787	0.790	0.798	0.834
Y.6	0.748	0.857	0.848	0.896
Z.1	0.676	0.827	0.864	0.836
Z.2	0.648	0.702	0.728	0.720
Z.3	0.754	0.858	0.904	0.854
Z.4	0.669	0.802	0.858	0.795

Sumber : Data Olahan Peneliti Tahun, (2024)

Berdasarkan tabel 3, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan konstruk memenuhi kriteria *discriminant validity*, dimana seluruh konstruk laten memprediksi indikator mereka lebih besar dibandingkan dengan indikator lainnya.

Uji Composite Reliability dan AVErAge Variance Extracted (AVE)

Tabel 4. Uji ji Composite Reliability dan AVErAge Variance Extracted (AVE)

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE	Ket
Beban Kerja	0.876	0.889	0.731	Valid dan Reliabel
Employee Engagement	0.890	0.893	0.696	Valid dan Reliabel
Integritas	0.860	0.866	0.707	Valid dan Reliabel
Produktivitas Kerja	0.927	0.928	0.733	Valid dan Reliabel

Sumber: Data Olahan Peneliti Tahun, (2024)

Berdasarkan tabel 4, dapat disimpulkan bahwa masing - masing konstruk memiliki reliability yang tinggi dimana hal ini dapat dilihat dari nilai composite realibility seluruh variabel > 0,70 dan nilai cronbach's alpha seluruh variabel > 0,60 sementara itu untuk nilai AVE seluruh variabel >0,50. Maka dari itu, seluruh variabel telah memenuhi kriteria sehingga dapat dilanjutkan untuk evaluasi model struktural.

Uji Evaluation of Strucktural Model (Inner Model)**Coefficient of determination (R^2)****Tabel 5. Hasil Uji R-Square**

Variabel	R-square
Produktivitas Kerja	0.963

Sumber : Data Olahan Peneliti Tahun, (2024)

Berdasarkan tabel 5, hasil uji R-square pada tabel 5 menunjukkan nilai R-square variabel produktivitas kerja 0,963 menunjukkan bahwa 96% variabel produktivitas kerja dipengaruhi oleh Beban Kerja, Employee Engagement dan Integritas..

Uji Predictive relevance (Q2)

Nilai Q-square menunjukkan bahwa model memiliki predicted Relevance yang baik. Nilai Q-square dapat diukur dengan cara berikut ini :

$$\begin{aligned} Q2 &= 1 - (1-R^2 \text{ Produktivitas Kerja}) \\ &= 1 - (1-0,963) \\ &= 0,963 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, diperoleh nilai Q-square sebesar 0,963 yang berarti model predictive relevance yang baik.

Uji Signifikansi (Bootsrapping) dan Hipotesis

Pada tabel 6 berikut, diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Dalam tabel 6, menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai *original sample* 0,240, nilai t statistics sebesar 2.296, dan nilai p-values 0,022 yang berarti kriteria variabel terpenuhi. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 **diterima**.
2. Dalam tabel 6, menunjukkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai *original sample* 0,396, nilai t statistics sebesar 3,573, dan nilai p-values 0,000 yang berarti kriteria variabel terpenuhi. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 **diterima**.
3. Dalam tabel 6, menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui variabel moderasi yaitu integritas dengan nilai *original sample* 0,245, nilai t statistics sebesar 1,984, dan nilai p-values 0,047 yang berarti kriteria variabel terpenuhi. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 **diterima**.
4. Dalam tabel 6, menunjukkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui variabel moderasi yaitu integritas dengan nilai *original sample* 0,217 nilai t statistics sebesar 2.161, dan nilai p-values 0,031 yang berarti kriteria variabel terpenuhi. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 **diterima**.

Tabel 6. Hasil Uji Path Coefficients

Variabel	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T-statistics	P-values
Beban Kerja (X1) > Produktivitas Kerja (Y)	0.240	0.283	0.105	2.296	0.022
<i>Employee Engagement</i> (X2) > Produktivitas Kerja (Y)	0.396	0.424	0.111	3.573	0.000
Integritas (Z) x Beban Kerja (X1) > Produktivitas Kerja (Y)	0.245	0.196	0.124	1.984	0.047
Integritas(Z) x <i>Employee Engagement</i> (X2) > Produktivitas Kerja (Y)	0.217	0.177	0.100	2.161	0.031

Sumber: Olahan Data Peneliti Tahun, (2024)

Pembahasan**Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Matahari Departement Store, Tbk – Megamall Manado. Hasil ini menyatakan bahwa beban kerja yang diberikan kepada karyawan dapat mempengaruhi produktivitas mereka

secara positif. Ini berarti bahwa perusahaan harus memperhatikan cara beban kerja diatur dan diberikan kepada karyawan. Beban kerja yang terlalu ringan mungkin tidak memaksimalkan potensi produktivitas, sedangkan beban kerja yang terlalu berat dapat menimbulkan stres dan menurunkan produktivitas. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memastikan bahwa beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan sumber daya karyawan, serta diimbangi dengan dukungan yang memadai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Manoppo, dkk. (2021) yaitu beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa beban kerja yang optimal mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih efisien, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas kerja mereka. Untuk meningkatkan produktivitas kerja, perusahaan bisa mempertimbangkan strategi seperti peningkatan pelatihan dan dukungan untuk karyawan dalam menangani beban kerja, serta mengevaluasi dan menyesuaikan beban kerja agar sesuai dengan kapasitas dan keterampilan masing-masing karyawan. Pendekatan ini tidak hanya akan membantu dalam mengelola beban kerja secara efektif tetapi juga dapat meningkatkan kepuasan dan keterlibatan karyawan, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada produktivitas yang lebih tinggi.

Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Matahari Departement Store, Tbk – Megamall Manado. Menunjukkan bahwa *Employee Engagement* adalah faktor yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Artinya, inisiatif yang bertujuan untuk meningkatkan keterlibatan karyawan, seperti program pengembangan, penghargaan, dan komunikasi yang efektif, dapat secara signifikan meningkatkan produktivitas. Karyawan yang merasa dihargai, memiliki kesempatan untuk berkembang, dan terhubung dengan tujuan perusahaan akan lebih termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik mereka. Ketika karyawan merasa terlibat, mereka cenderung menunjukkan loyalitas yang tinggi, bersedia bekerja lebih keras, dan berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Rompis & Sendow (2019) yang menyatakan bahwa integritas berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, menunjukkan bahwa perusahaan dengan tingkat *engagement* yang tinggi cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi. *employee engagement* mencakup komitmen emosional, kognitif, dan fisik karyawan terhadap organisasi dan pekerjaannya ketika karyawan merasa terlibat.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan yang dimoderasi oleh Integritas

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan yang dipengaruhi secara positif oleh moderasi Integritas pada PT. Matahari Departement Store, Tbk – Megamall Manado. Integritas memegang peran penting dalam memoderasi pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil penelitian Integritas karyawan dapat meningkatkan efektivitas beban kerja dalam meningkatkan produktivitas. Dengan kata lain, ketika karyawan memiliki tingkat integritas yang tinggi, mereka lebih mampu memanfaatkan beban kerja mereka secara produktif. Oleh karena itu, integritas menjadi faktor kunci yang tidak hanya meningkatkan produktivitas secara langsung tetapi juga memperkuat hubungan antara beban kerja dan produktivitas. Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Wua, dkk (2022) yang menyatakan bahwa integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, karena dengan adanya sikap atau perilaku ini dapat membangun kepercayaan antara karyawan dan manajemen, yang merupakan faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Karyawan yang dipercaya untuk mengelola beban kerja mereka sendiri akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, integritas menjadi faktor kunci yang tidak hanya meningkatkan produktivitas secara langsung tetapi juga memperkuat hubungan antara beban kerja dan produktivitas.

Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan yang dimoderasi oleh Integritas

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan yang dipengaruhi secara positif oleh moderasi Integritas pada PT. Matahari Departement Store, Tbk – Megamall Manado. Hasil ini menunjukkan bahwa untuk memaksimalkan dampak positif dari *Employee Engagement* pada produktivitas kerja, perusahaan harus memperhatikan integritas sebagai faktor yang memperkuat hubungan tersebut. Bagi PT. Matahari Departement Store, Tbk – Megamall Manado, ini berarti bahwa program-program yang meningkatkan keterlibatan karyawan akan lebih efektif dalam meningkatkan produktivitas jika didukung oleh budaya integritas yang kuat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Wua, dkk (2022) yang menyatakan bahwa integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap

produktivitas kerja karyawan, karena menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat engagement dan integritas yang tinggi cenderung lebih produktif karena mereka tidak hanya termotivasi oleh penghargaan eksternal tetapi juga oleh komitmen internal terhadap standar etika dan moral.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Beban kerja secara efektif meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. Matahari Departement Store, Tbk – Megamall Manado.
2. *Employee Engagement* secara efektif meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. Matahari Departement Store, Tbk – Megamall Manado.
3. Beban kerja secara efektif meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui variabel moderasi yaitu integritas di PT. Matahari Departement Store, Tbk – Megamall Manado.
4. *Employee Engagement* secara efektif meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui variabel moderasi yaitu integritas di PT. Matahari Departement Store, Tbk – Megamall Manado.

Saran

1. Perusahaan harus lebih lagi memahami pentingnya pengelolaan beban kerja yang efektif, memperhatikan dan meningkatkan *Employee Engagement* untuk mendorong karyawan agar lebih bersemangat dan berkomitmen dalam bekerja, serta menjaga dan meningkatkan integritas di lingkungan kerja untuk memperkuat pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini bisa menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya, untuk memperluas ilmu bagi para pembaca ataupun peneliti lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alvionita. H (2022). Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Blud Rsud Indrasari Rengat Kabupaten Indragiri Hulu. In skripsi [*SKRIPSI HELEN ALVIONITA.pdf \(uin-suska.ac.id\)*](#)
- Baiti. K., Djumali., dan Kustiyah E (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Pada Pt. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Jurnal Edunomika*, Vol. 04 No. 01, Februari 2020.
- Eprianti. Y., Rabeta. Y., dan Octavian. A (2020). Analisis Kinerja Petugas Lembaga Perasyarakatan Narkotika Kelas IIA Lubuklinggau. *Jurnal EMBA*, Vol. 8 No. 4, Oktober 2020 Hal. 69 – 78.
- Karauwan. K., Taroreh. R., dan Lumantouw. R (2024). Pengaruh Etos Kerja, Beban Kerja, dan lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Minahasa Seatan. *Jurnal EMBA*, Vol. 12 No. 01 januari 2024, Hal 499-50.
- Kasmir (2022) *Pengantar Metode Penelitian*. Depok: Rajawali Pers
- Komang. P., dan Komang. H (2022). Pengaruh Keterlibatan Kerja, lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Konveksi Ampe Gading, *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 4 No. 3, Desember 2022.
- Mahwati. E., et al., (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Yayasan Kita Penulis
- Manoppo. P., Tewal. B., dan Trang. I (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Integritas Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Empat Saudara Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.9 No.4 Oktober 2021, Hal. 773-781.
- Muhdini .H (2020). *Konsep Employee Engagement dan Penguatan Motivasi Kerja Karyawan*. Kuningan: Goresan Pena.

Pangkerego (2023). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB), Integritas dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Dinas lingkungan Hidup Kabupaten Minahasa Utara). *Jurnal EMBA*, Vol. 11 No. 3 Jui 2023, Ha 946-956.

Rompis J dan Sendow G (2019). Pengaruh Insentif, *Turnover* dan Keterlibatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Segarindo Utama Minahasa. *Jurnal EMBA*, Vol.7 No.1 Januari 2019, Hal. 1018-1090.

Sugiyono (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif*. Bandung: Alfabeta

Tiwa. M (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Klaten: Lakeisha

Wua. K., Nelwan. O., dan Lumantow. R, (2022). Pengaruh Integritas, Komitmen Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Sumber Energi Jaya. *Jurnal EMBA*, Vol 10, No. 1 Januari 2022, Hal 29-38

Yuliani. I (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.

