

PENGARUH BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. YURITHOSA MITRA KARYA PADANG

Yoga Muhammad Busyra

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang
Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima Agustus 16, 2024
Revisi September, 2, 2024
Diterima Oktober 3, 2024

Kata kunci:

Beban kerja,
Disiplin kerja,
Kinerja Karyawan,
Kepuasan Kerja

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Beban Kerja, Disiplin terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Yurithosa Mitra Karya Padang. Penelitian ini terdiri dari dua variabel Independen yaitu Beban Kerja dan Disiplin kerja dan satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan serta kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Metode pengumpulan data melalui survey dan kuesioner yang disebarakan sebanyak 40 responden. Metode analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SmartPls versi 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan tidak berpengaruh signifikan, Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Beban kerja tidak berpengaruh pada Kinerja Karyawan dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Dan Disiplin kerja berpengaruh pada Kinerja Karyawan dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](#).



Penulis yang sesuai:

Yoga Muhammad Busyra
Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang
email : myoga0060@gmail.com 25145 Padang, Sumatera Barat

PENDAHULUAN

Di era *modern* seperti sekarang ini sudah banyak perusahaan yang melakukan kegiatan bisnisnya secara lebih global. Proses produksi, distribusi, penjualan dan hal-hal yang berkaitan dengan proses bisnis di upayakan sedemikian rupa agar bisa terus bersaing di tengah era bisnis global *modern*. Perkembangan global secara langsung dan tidak langsung memiliki pengaruh terhadap organisasi dan manusia di dalamnya. Tidak jarang perusahaan membutuhkan sumber daya internasional untuk kualitas dan kekayaan budayanya.

Perusahaan yang semakin variatif akan membutuhkan manajemen sumber daya manusia yang semakin kompleks untuk memenuhi kebutuhan perusahaan di negara yang berbeda-beda.

Manajemen sumber daya manusia sendiri memiliki tanggung jawab dalam menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai dalam bekerja terkait usaha mengembangkan perusahaan. Keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam suatu perusahaan atau organisasi sangat penting guna menjaga kelangsungan perusahaan agar tetap berjalan dengan baik dan terus berkembang. Selain itu, mereka harus memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis bidang yang membutuhkan pelatihan karyawan.

Manajemen sumber daya manusia di perusahaan juga memiliki tujuan yaitu untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk di tempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat. Fungsi manajemen sumber daya manusia di dalam perusahaan berperan penting untuk menentukan kualitas, melakukan perencanaan, perekrutan, pengembangan dan seleksi yang terkait dengan kualitas individu dari sumber daya manusia tersebut.

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya merupakan pengertian dari kinerja. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas secara keseluruhan di periode tertentu disebut juga dengan kinerja. Penyelesaian tugas dan tanggung jawab oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi dapat juga disebut dengan kinerja.

Menurut (Martinus, 2019) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Dalam suatu target yang telah ditentukan, perlu ditetapkan penilaian sebagai bentuk perhatian terhadap kinerja para karyawan karena di saat yang bersamaan karyawan memerlukan penilaian tersebut sebagai umpan baliknya.

Produktifitas sangat berhubungan langsung dengan sumber daya manusia, maka hal ini sangat penting diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Jika produktifitas meningkat maka tujuan perusahaan untuk mendapatkan laba juga pasti meningkat, Peningkatan produktifitas ini sangat berkaitan dengan kinerja karyawan yang merupakan sumber daya manusia dalam perusahaan, sehingga sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting dalam perusahaan.

Penilaian kinerja merupakan metode mengevaluasi dan menghargai kinerja yang paling umum digunakan. Penilaian kinerja dilakukan untuk memberi tahu karyawan apa yang diharapkan pengawas untuk membangun pemahaman yang lebih baik satu sama lain. Penilaian kinerja menitik beratkan pada penilaian sebagai suatu proses pengukuran sejauh mana kerja dari orang atau sekelompok orang dapat bermanfaat untuk mencapai tujuan yang ada. Penilaian kinerja disebut juga sebagai evaluasi karyawan, tinjauan kinerja, dan penilaian hasil. Penilaian kinerja adalah proses pengevaluasian kinerja, penyusunan rencana pengembangan, dan pengkomunikasian hasil proses tersebut kepada karyawan itu sendiri. Hal ini sejalan dengan pendapat (Syamsuriansyah, 2020), yang menyatakan bahwa Penilaian kinerja merupakan hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja kegiatan yang berupa indikator-indikator input, output, hasil, manfaat dan dampak.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses atau kegiatan yang dilakukan oleh perorangan atau kelompok dalam sebuah perusahaan untuk mengevaluasi dan mengomunikasikan bagaimana karyawan melakukan pekerjaan dengan cara membandingkan hasil. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Rekapitulasi absensi karyawan PT.Yurithosa Mitra Karya Padang pada tahun 2022. Dengan jumlah karyawan 40 orang dimana pada bulan Januari terdapat 35 orang yang hadir dan 5 orang yang terlambat serta 0 orang yang izin. Selanjutnya pada bulan Februari terdapat 34 orang yang hadir dan 5 orang yang terlambat serta 1 orang yang izin. Pada bulan Maret terdapat 34 orang yang hadir dan 4 orang yang terlambat serta 2 orang yang izin. Pada bulan April terdapat 36 orang yang hadir dan 0 orang yang terlambat serta 4 orang yang izin. Bulan Mei terdapat 40 orang yang hadir dan 0 orang yang terlambat dan 0 orang yang izin. Pada bulan Juni terdapat 40 orang hadir dan 0 orang yang terlambat serta 0 orang yang izin. Bulan Juli terdapat 39 orang yang hadir dan 1 orang yang terlambat dan tidak ada yang izin. Bulan Agustus terdapat 36 orang yang hadir dan 3 orang yang terlambat dan terdapat 1 orang yang izin.

Pada Tabel diatas terlihat ada beberapa karyawan yang melakukan izin tanpa keterangan sehingga mengakibatkan terjadinya penurunan pada kinerja karyawan karena adanya karyawan yang izin tanpa keterangan. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan, maka

akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Menurut Robbin dalam (Sulastri & Onsardi, 2020) ada 4 indikator dalam beban kerja yaitu Target yang Harus Dicapai, Kondisi Pekerjaan, Penggunaan Waktu, dan Standar Pekerjaan.

Disiplin adalah perilaku mengikuti aturan main yang sudah ditetapkan (Syardiansyah, 2022). Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja, yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Sinaga & Ratnasari, 2021). Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin adalah pelatihan, khususnya pelatihan pikiran dan sikap untuk menghasilkan pengendalian diri, kebiasaan-kebiasaan untuk mentaati peraturan yang berlaku.

Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian (Jufrizen & Sulastri, 2020).

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima (Nugroho, 2023). Kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai kondisi situasional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja karyawan mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya (Syafriana, 2018).

Kepuasan kerja penting baik bagi individu maupun organisasi. Ditinjau dari individu, kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan pekerjaan yang menyenangkan, namun juga berhubungan dengan kebahagiaan dan kesehatan. Ditinjau dari organisasi, kepuasan kerja pegawai berhubungan dengan produktivitas, perilaku kerja positif, mengendalikan *turn over* dan kinerja. Kerja baik dalam pendekatan transaksional maupun relasional melibatkan dua pihak yaitu pegawai dan organisasi, sehingga kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor dari sisi pegawai dan organisasi. Upaya saling memahami menjadi penting untuk meraih kepuasan kerja yaitu bagaimana organisasi memahami kebutuhan, keinginan dan harapan pegawainya, serta bagaimana pegawai memahami tujuan bersama antara dirinya dengan organisasi. Komunikasi diperlukan sebagai sarana untuk meningkatkan pemahaman antara pegawai dan organisasi. Kepuasan kerja ialah mengenai seberapa baik hasil dari pekerjaan karyawan yang dinilai penting berdasarkan persepsi mereka (Prasetyo, 2018).

Kepuasan kerja pegawai akan muncul apabila faktor-faktor pengganggu atau penghambat seperti karakter pekerjaan, teman sejawat, kondisi kerja, gaji, upah, promosi, kepemimpinan, dan keadilan atas hak-hak pegawai bisa terpenuhi sesuai dengan harapan (ekspektasi). Semua pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi, pada umumnya akan mengalami proses rekrutmen, seleksi, penempatan, dan peningkatan karir sesuai jalur yang telah diprogramkan. Dalam proses seleksi inilah pegawai yang diterima biasanya menginginkan jenjang karir yang tinggi, sistem penggajian yang adil dan perlakuan pimpinan yang manusiawi merupakan harapan selama bekerja. Seorang pegawai selama bekerja, dapat merasa puas bahkan sangat puas pada satu aspek tertentu namun sangat mungkin tidak puas pada satu atau lebih aspek yang lain. Kepuasan kerja sebagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dapat tercipta dengan sempurna (Putri, 2021).

PT. Yurithosa Mitra Karya Padang berdiri pada tanggal 06 Juni 2008 Padang. yang dimana berdirinya dari CV Dianthadhy Teknik, Dilansir dari laman PT. Yurithosa Mitra Karya Padang selalu berusaha membangun hubungan kerjasama atau kemitraan yang harmonis & membangun tim yang tangguh, berkomitmen penuh, untuk memberikan pelayanan total kepada setiap pelanggan untuk menjaga efisiensi & secara terus menerus meningkatkan kemampuan perbaikan. Saat ini PT. Yurithosa mitra karya menjalin kerja sama dengan perusahaan-perusahaan swasta, perusahaan BUMN & yang ada di daerah Sumatera Barat.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sulastri, 2020) Menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Syardiansyah, 2023) Mengatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Syardiansyah, 2023) Mengatakan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2018) Mengatakan bahwa disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN LITERATUR

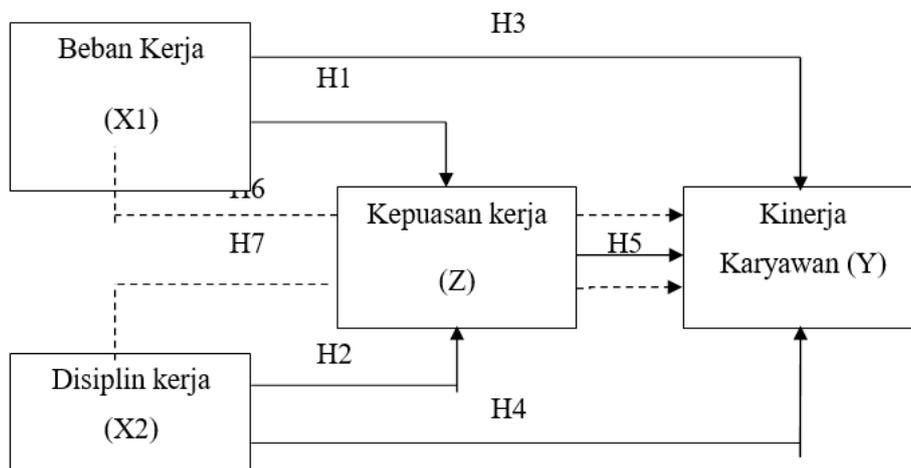
Kinerja merupakan pencapaian yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan (P. Kompensasi et al., 2020). Kinerja masih merupakan permasalahan yang selalu dihadapi oleh pihak manajemen, sehingga manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan antara lain ialah kompensasi dan beban kerja yang diterima.

Disiplin adalah perilaku mengikuti aturan main yang sudah ditetapkan (Syardiansyah, 2022). Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja, yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Sinaga & Ratnasari, 2021). Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin adalah pelatihan, khususnya pelatihan pikiran dan sikap untuk menghasilkan pengendalian diri, kebiasaan-kebiasaan untuk mentaati peraturan yang berlaku.

Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian (Jufrizen & Sulastri, 2020).

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima (Nugroho, 2023). Kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai kondisi situasional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja karyawan mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya (Syafriana, 2018).

Dari rumusan masalah, landasan teori dan kerangka konseptual tersebut, maka penulis dapat membuat gambaran kerangka pikir sebagai berikut :



METODE

2.1 Populasi dan Sampel

Menurut (Saputra et al., 2022) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel atau metode penarikan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Hal ini dikarenakan jumlah populasi yang sedikit, maka sampel yang digunakan dalam populasi ini seluruh karyawan PT.Yorithosa Mitra Karya Padang yang berjumlah 40 karyawan.

2.2.1 Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

Dalam teknik analisis data dengan menggunakan SmartPLS ada tiga kriteria untuk menilai outer model yaitu *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item-

item *score* atau *component score* yang diestimasi dengan Software PLS. Indikator dianggap mempunyai reliabilitas yang baik jika memiliki nilai diatas 0,7. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, *loading factor* 0,5 sampai 0,6 rnasih dapat diterirna. Angka ini dapat kita lihat dengan merujuk pada tabel *outer loading* pada SmartPLS. Pada pengujian composite reliability ini terdapat dua tabel yang harus diamati yaitu nilai yang terdapat pada tabel Composite reliability dan Cronbachs Alpha yang nilai nya harus lebih besar dari 0,6. Untuk pengujian Disriminant Validity dapat dilihat pada nilai cross loading. Nilai korelasi indikator terhadap konstruknya harus lebih besar dibandingkan nilai korelasi antara indikator dengan konstruk lainnya. Terdapat cara lain untuk menguji *Disriminant Validity* dengan membandingkan nilai akar dari *Average Variance Extracted (AVE)* setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya [10].

2.2.2 Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Penilaian model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif.

Mengevaluasi model structural dengan melihat signifikansi hubungan antar konstruk/variabel. Hal ini dapat dilihat dari koefisien jalur (*path coeficient*) yang menggambarkan kekuatan-kekuatan hubungan antar konstruk. Tanda atau arah dalam jalur (*path coeficient*) harus sesuai dengan teori yang dihipotesiskan, signifikasinya dapat dilihat pada t test yang diperoleh dari proses *bootstrapping (resampling method)*. Interpretasi nilai R^2 sama dengan interpretasi R^2 regresi linear, yaitu besarnya *variability* variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen. Menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima.

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Penelitian

Tabel 1. Perhitungan Hasil Penyebaran Kuesioner

No.	Kuesioner	Jumlah	Persentase%
1	Kuesioner yang didistribusikan	40	100
2	Kuesioner yang tidak kembali	0	0
3	Kuesioner yang salah isi (cacat atau rusak)	0	0
4	Kuesioner yang layak untuk olah data	40	100

Sumber : Hasil Survey, tahun 2024

Analisis Data Penelitian

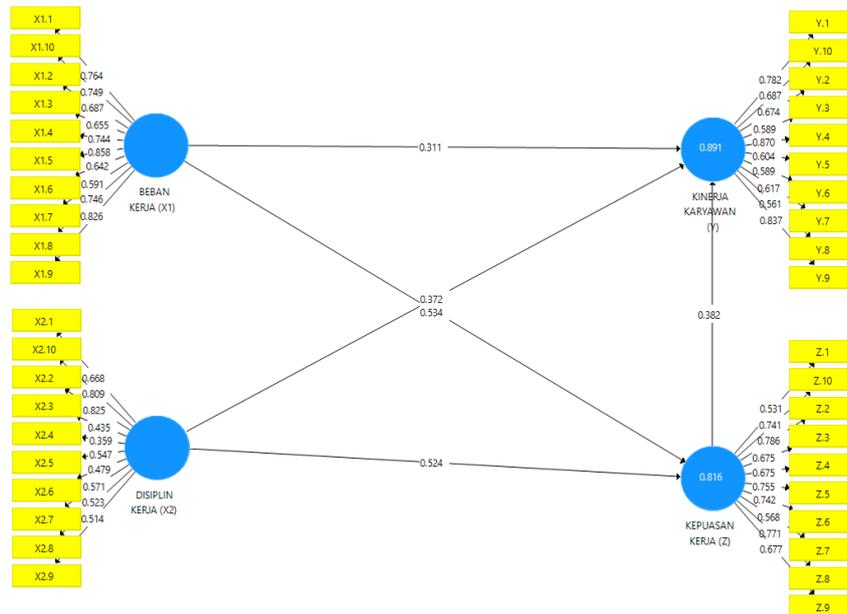
Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan metode SEM berbasis *Partial Least Square (PLS)* memerlukan 2 tahap untuk penilaian dari sebuah model penelitian yaitu *outer model* dan *inner model*. Penilaian *outer model* bertujuan untuk menilai korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor konstruknya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian *outer model* dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Terdapat tiga kriteria dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*.

Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,7.

Pengujian *Outer Model (Structural Model)* Sebelum Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:

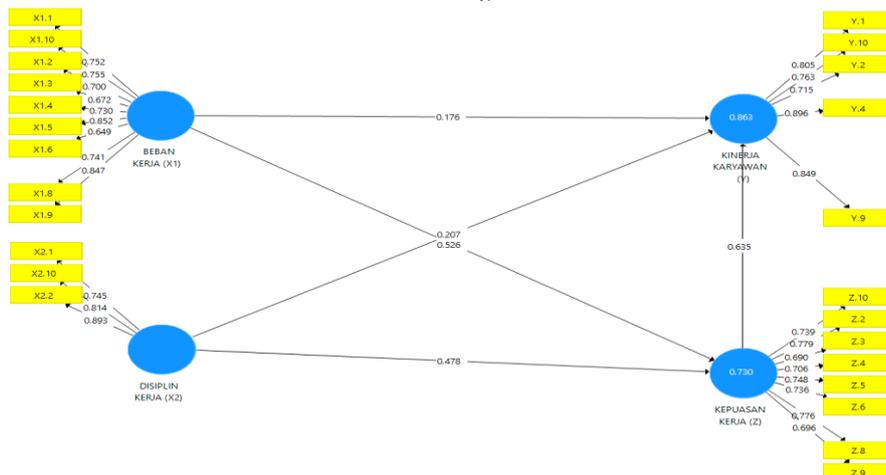
Gambar 2. *Outer Loadings* Sebelum Eliminasi



Pengujian *Outer Model (Structural Model)* Setelah Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut :

Gambar 3. *Outer Loadings* Setelah Eliminasi



Penilaian *Average Variance Extracted (AVE)*

Kriteria *validity* suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50. Berikut akan disajikan nilai AVE untuk seluruh variabel.

Tabel 4. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

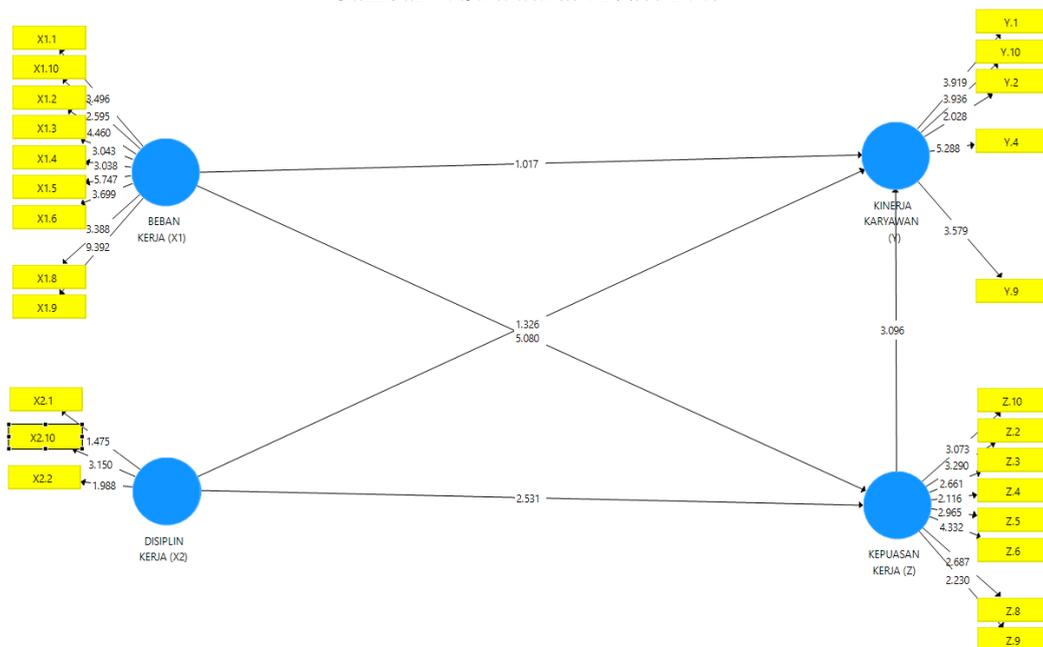
	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
BEBAN KERJA (X1)	0.558
DISIPLIN KERJA (X2)	0.672
KEPUASAN KERJA (Z)	0.539
KINERJA KARYAWAN (Y)	0.653

Berdasarkan Tabel 4. dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50 kriteria yang direkomendasikan.

Pengujian Inner Model (Structural Model)

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen.

Gambar 4. *Struktural Model Inner*



Berdasarkan gambar diatas model struktur diatas dapat dibentuk Persamaan Model sebagai berikut:

- A. Model Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kepuasan kerja dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat *error* yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian. Berdasarkan nilai di atas diketahui bahwa nilai untuk variabel Beban Kerja (X1) sebesar 5,080 yang di dapatkan pada jalur Beban Kerja terhadap kepuasan kerja dan variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 2,531 di dapatkan pada jalur Disiplin Kerja terhadap kepuasan kerja. Kedua variabel independen yakni Beban Kerja dan Disiplin Kerja memiliki nilai sebagai berikut :
 - a. Nilai koefisien Beban Kerja 5,080 Hal ini berarti jika Beban Kerja meningkat satu-satuan maka kepuasan kerja meningkat 5,080 satu-satuan.
 - b. Nilai koefisien Disiplin Kerja 2,531. Hal ini berarti jika Disiplin Kerja meningkat satu-satuan maka kepuasan kerja meningkat 2,531 satu-satuan.

$$\text{Kepuasan Kerja (Z)} = 5,080 X_1 + 2,531 X_2 + e_1$$

- B. Model Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Beban Kerja, Disiplin Kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan masing-masing koefisien yang ada untuk

masing-masing konstruk ditambah dengan *error* yang merupakan kesalahan estimasi. Berdasarkan nilai jalur di atas diketahui bahwa nilai untuk variabel Beban Kerja (X1) sebesar 1,017 yang di dapatkan pada jalur Beban Kerja terhadap kinerja karyawan dan variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 1,326 di dapatkan pada jalur Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan dan variable kepuasan kerja (Z) sebesar 3,096 di dapatkan pada jalur kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Ketiga variabel tersebut yakni Beban Kerja dan Kompensasi dan kepuasan kerja memiliki nilai sebagai berikut :

- Nilai koefisien Beban Kerja 1,017. Hal ini berarti jika Beban Kerja meningkat satu-satuan maka kinerja karyawan meningkat 1,017 satu-satuan.
- Nilai koefisien Disiplin Kerja 1,326. Hal ini berarti jika Disiplin Kerja meningkat satu-satuan maka kinerja karyawan meningkat 1,326 satu-satuan.
- Nilai koefisien kepuasan kerja 3,096 Hal ini berarti jika kepuasan kerja meningkat satu-satuan maka kinerja karyawan meningkat 2,926 satu-satuan

$$\text{Kinerja Karyawan (Y)} = 1,017X_1 + 1,326X_2 + 3,096Z + e_2$$

Nilai *R-Square* konstruk Kinerja Karyawan sebesar 0,863 atau sebesar 86,3% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya oleh konstruk Kinerja Karyawan dari konstruk Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja. 13,7% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Sementara nilai *R-Square* untuk konstruk Kepuasan Kerja sebesar 0,730 atau sebesar 73% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh konstruk Beban Kerja, Disiplin Kerja. 27% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Semakin tinggi nilai *R-Square* maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut, dalam menielaskan variabel endogen sehingga semakin baik Persamaan struktural yang terbentuk.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima. Berikut hasil output *SmartPLS*, yang menggambarkan *output estimasi* untuk pengujian model *structural*.

Tabel 6. *Result For Inner Weights Direct Affect*

Hipotesis	Pernyataan	Nilai Probability	Taraf Signifikasi	Hasil
H1	Diduga Terdapat Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.	0,000	0,5	Diterima
H2	Diduga Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	0,012	0,5	Diterima
H3	Diduga Terdapat Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	0,310	0,5	Ditolak
H4	Diduga Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	0,186	0,5	Ditolak
H5	Diduga Terdapat Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	0,002	0,5	Diterima
H6	Diduga Terdapat Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kinerja Karyawan sebagai variable intervening.	0,013	0,5	Diterima
H7	Diduga Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kinerja Karyawan sebagai variable intervening.	0,041	0,5	Diterima

KESIMPULAN

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
2. Terdapat hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
3. Terdapat Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4. Terdapat hasil penelitian Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan tidak berpengaruh signifikan.
5. Terdapat hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
6. Terdapat hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh pada Kinerja Karyawan dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
7. Terdapat hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh pada Kinerja Karyawan dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

References

- Agathanisa, C., & Partono Prasetio, A. (2018). Citha Agathanisa 1), Arif Partono Prasetio 2) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online). *Citha Agathanisa*, 1(4), 308–319.
- Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). The Impact Of Compensation, Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance In The Company: A Review Literature Universitas PGRI Semarang 1, Universitas Cipasung Tasikmalaya 2, Politeknik LP3I Makassar 3 STIA Bandung 4, Universitas Pertiwi 5 su. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(6), 2022.
- Astuti, S. I., Arso, S. P., & Wigati, P. A. (2019). Pengertian kedisiplinan. *Pengertian Kedisiplinan*, 3, 103–111.
- Ayan, & RI, M. K. (2019). No TitleEΛENH. *Ayan*, 8(5), 55.
- Ayomy Yesabella, T., Nugroho, B., & Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Teknologi Solo, P. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Prosedural Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Bengawan Solo Trans. In *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan* (Vol. 23, Issue 1).
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja. In *Evaluasi Kinerja Sdm*.
- Efendi, R. (2020). Riyanto Efendi, Pascasarjana Pendidikan Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta Abstrak. Kinerja Karyawan. *Jurnal Economic Edu*, 5.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk). *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 264. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i3.4864>
- Fauza, D. R., & Rahman, A. A. (2021). Change Management Strategy In Islamic Organizations. *Journal Of Islamic Economic Scholar*, 2(1), 24. <https://doi.org/10.14421/jies.2021.2.1.1430>
- Hartanto, Hendriani, S., & Maulida, Y. (2018). Analisis Pengaruh Kondisi Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Riau, Sumatera Barat, Dan Kepulauan Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 10(2), 226–241.
- Jhuji, Et. Al. (2020). Pengertian, Ruang Lingkup Manajemen, Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, 1(2), 113.
- Jufrizen. (N.D.). *Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Juliya, Z. S. (2021). Unsur-Unsur Kedisiplinan. *Universitas Islan Negeri Maulana Malik Ibrahim*, 11–67.
- Lativa, Dewi Nur. (2021). *Skripsi Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna Mendapat Gelar Sarjana Ekonomi (S . E) Dalam Ilmu Ekonomi Dan Bisnis Islam*

Oleh : Dewi Nur Lativa Npm : 1451020033 Program Studi : Perbankan Syari ' Ah Fakultas Ekonomi DAN B.

- Mahfudiyanto, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Guru Man Jombang. *JPEKBM (Jurnal Pendidikan Ekonomi, Kewirausahaan, Bisnis Dan Manajemen)*, 6(1), 024. <https://doi.org/10.32682/jpekbm.v6i1.2519>
- Marpaung, A. P. (2021). Faktor Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan: Sebuah Studi Kasus. *Prosiding Seminar Nasional Perbanas Institute, Sinambela*, 289–294.
- maulidina. (2021). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Zurich Asuransi Indonesia Tbk. 2017*, 8–80.
- Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1). <https://doi.org/10.33059/jseb.v10i1.1125>
- Patmarina, H., & Erisna, N. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan CV. Laut Selatan Jaya di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 22.
- Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior.* (N.D.).
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/Jam.V18i01.375>
- Priyono. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Penerbit Zifatama Publisher* (Vol. 53, Issue 9).
- Prof.Dr.Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja*.
- Rahman, N. F., & Pratama, Y. A. (2022). Analisis Beban Kerja Mental Pekerja Train Distribution Pt. Solusi Bangun Indonesia. *Jurnal Teknologi Dan Manajemen Industri Terapan*, 1(1), 1.
- Raymond, Siregar, D. L., Dasa Putri, A., Gita Indrawan, M., & Simanjuntak, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Tanjung Mutiara Perkasa. *Jurnal Sistem Informasi & Bisnis*, 1–92.
- Robbins, S. P. (2019). (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Sinaga, E. P., Ratnasari, S. L., & Hadi, M. A. (N.D.). *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil*. 8. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/Equi>
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Management And Bussines (Jomb)*, 2(1), 83–98. <https://doi.org/10.31539/Jomb.V2i1.1215>
- Syafrina, N. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak. *Jurnal Benefita*, 3(3), 455. <https://doi.org/10.22216/Jbe.V3i3.3004>
- Syardiansyah, R. (N.D.). *Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.