

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, peneliti dapat menyimpulkan beberapa hal terkait pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan Swasta Generasi Z di Kota Tangerang. Kesimpulan ini mencakup berbagai temuan yang dihasilkan dari uji pengaruh antar variabel yang saling berkaitan dalam penelitian yaitu:

1. Hasil R^2 Kepuasan Kerja dari penelitian ini menunjukkan bahwa 78,3% variasi variabel dependen Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen, yakni Beban Kerja, Kompensasi, dan Budaya Organisasi, sedangkan sisanya dapat dijelaskan oleh faktor-faktor di luar model. Hasil R^2 Kinerja Karyawan 86,8% variasi variabel dependen Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yaitu Beban Kerja, Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja, sedangkan sisanya dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak digunakan dalam penelitian.
2. Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pengelolaan beban kerja, maka semakin baik pula kinerja karyawan. Beban kerja yang

seimbang dan realistis dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih produktif dan efisien.

3. Kompensasi menunjukkan pengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan. Jika kompensasi yang diterima oleh karyawan tidak sesuai dengan harapan atau tidak sebanding dengan kontribusi yang diberikan, maka kinerja karyawan cenderung menurun. Karyawan yang merasa tidak dihargai melalui kompensasi yang tidak adil akan kehilangan motivasi untuk bekerja dengan baik.
4. Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan untuk memberikan yang terbaik.
5. Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi dan lebih berkomitmen untuk memberikan hasil kerja yang lebih baik. Lingkungan kerja yang mendukung dan memenuhi kebutuhan karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka.
6. Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Beban kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja karena karyawan merasa tertekan, lelah, dan kurang dihargai.
7. Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Karyawan yang menerima kompensasi yang adil dan sesuai dengan

kontribusi mereka akan merasa dihargai, yang berujung pada peningkatan kepuasan kerja.

8. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Karyawan yang merasa cocok dengan budaya organisasi dan nilai-nilai yang diterapkan dalam perusahaan cenderung merasa lebih puas. Budaya organisasi yang mendukung dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan kepuasan kerja, dan mengurangi ketidakpuasan serta tingkat pergantian karyawan.
9. Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan Swasta Generasi Z di Kota Tangerang. Beban kerja yang seimbang, yang sesuai dengan kapasitas dan kemampuan karyawan, dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Kepuasan kerja yang lebih tinggi akan meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.
10. Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. Kompensasi yang diberikan secara adil dan memadai, baik dalam bentuk gaji, tunjangan, maupun insentif, dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja yang lebih tinggi pada gilirannya akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih efektif, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka.
11. Budaya Organisasi juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. Budaya organisasi yang mendukung, terbuka, dan memotivasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan produktif.

Kepuasan kerja yang tinggi kemudian akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan lebih produktif, yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja mereka.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang mungkin memengaruhi hasil yang diperoleh, yaitu:

1. Keterbatasan waktu penelitian, tenaga, dan kemampuan peneliti membatasi ruang lingkup penelitian serta kedalaman analisis yang dapat dilakukan. Faktor-faktor tersebut juga memengaruhi kelancaran dan ketelitian dalam pengumpulan dan pengolahan data yang berpotensi memengaruhi kualitas hasil penelitian.
2. Terdapat perbedaan pemahaman responden dalam menjawab pernyataan dalam kuesioner yang memengaruhi akurasi data yang diperoleh. Kejujuran responden dalam mengisi kuesioner kemungkinan terdapat bias sosial atau ketidaktepatan dalam menjawab yang dapat menyebabkan hasil yang kurang akurat.
3. Penelitian berikutnya diharapkan dapat memperluas cakupan analisis dengan mempertimbangkan variabel lain yang relevan, serta menyelidiki lebih dalam faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.
4. Peneliti selanjutnya dapat memperluas sampel responden di luar Kota Tangerang untuk memperoleh gambaran yang lebih representatif mengenai

pengaruh variabel-variabel yang diteliti terhadap kinerja karyawan di berbagai daerah.

5.3 Saran

Berikut adalah beberapa saran yang dapat diberikan untuk penelitian ini:

1. Agar hasil penelitian lebih dapat digeneralisasi, disarankan untuk memperluas sampel penelitian dengan melibatkan karyawan dari berbagai perusahaan atau sektor yang lebih beragam.
2. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan swasta generasi Z di Kota Tangerang, perusahaan sebaiknya merancang dan mengelola beban kerja, kompensasi, budaya organisasi, serta tingkat kepuasan kerja yang mendukung kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Berdasarkan hasil uji pengaruh langsung dan tidak langsung, perusahaan perlu fokus pada pengelolaan beban kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (koefisien = 0,520, *p-value* = 0,000), serta pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja (koefisien = 0,100, *p-value* = 0,007). Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja, perusahaan harus memastikan bahwa beban tersebut tidak berlebihan agar tidak menurunkan kepuasan kerja karyawan. Perusahaan disarankan untuk menerapkan sistem manajemen tugas yang lebih terstruktur, memastikan distribusi beban kerja

yang adil, dan memberikan dukungan sumber daya yang memadai. Perusahaan juga perlu memonitor tingkat kepuasan kerja secara berkala untuk memastikan bahwa beban kerja yang diberikan tetap seimbang dan tidak menimbulkan stres atau ketidakpuasan yang dapat berdampak negatif pada kinerja jangka panjang. Dengan mengelola beban kerja secara efektif, perusahaan dapat memaksimalkan kinerja karyawan sekaligus menjaga tingkat kepuasan kerja mereka.

3. Perusahaan perlu mengevaluasi kembali sistem kompensasi yang diterapkan, karena hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara kompensasi dan kinerja karyawan. Kompensasi yang tidak sesuai harapan dapat melemahkan motivasi dan menurunkan kinerja. Penyesuaian yang lebih adil dan transparan dalam sistem kompensasi diharapkan dapat memperbaiki kepuasan karyawan, mencegah ketidakpuasan, serta meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). *Partial least square (PLS) - Alternatif structural equation modeling (SEM) dalam penelitian bisnis*. ANDI.
- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, Masita, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2022). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini. [https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/28559/1/Buku Metodologi Penelitian Kuantitatif.pdf](https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/28559/1/Buku%20Metodologi%20Penelitian%20Kuantitatif.pdf)
- Abinow, E. (2022). *Indonesia demography bonus & understanding Indonesian "Generation Z."* <https://komunita.widyatama.ac.id/indonesia-demography-bonus-understanding-indonesian-generation-z/>
- Adi, A. N., Thoyib, A., Fithriana, N., & Ilham, B. (2023). *Kepuasan kerja*. Universitas Brawijaya Press. https://www.google.co.id/books/edition/Kepuasan_Kerja/w1HyEAAAQBAJ?hl=en&gbpv=0
- Aisyah, D. N., Lumbanraja, P., & Gultom, P. (2023). The Influence Of Workload And Adaptation Ability On Employee Performance Through Satisfaction Work At Pt. Bank Of Sumut Regional 1 Medan. *International Journal of Educational Review, Law and Social Sciences*, 3. <https://pdfs.semanticscholar.org/0bba/8d94eb1e1ed8ae776a400302fe457e9bd865.pdf>
- Alfanda, F. A., & Sitohang, F. M. (2022). Pengaruh Pemberian Kompensasi, Loyalitas Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Graha Kharisma. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11. <https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/4654>
- Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022). Pengukuran organizational citizenship behavior: beban kerja, budaya kerja dan motivasi (studi literature review). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jim.v1i1>
- Ananda, R. W. (2024). *Gen Z: Hambatan untuk Indonesia Emas 2045?* Kumparan.Com. <https://kumparan.com/risma-wahyu-ananda/gen-z-hambatan-untuk-indonesia-emas-2045-22re91U58wO/full>
- Aryanti, E., Riyanto, E., & Suyanto. (2022). Analisis Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada PT. Simone Accessary Collection). *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(2), 1374. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.712>

- Auliana, I., & Achmad, N. (2023). Pengaruh Knowledge Management, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Pt. Gendhis Multi Manis. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3, 654–667. <https://ejournal.penerbitjurnal.com/index.php/business/article/download/267/235>
- Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 401–410. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.607>
- Barus, S. L. br, & Risal, T. (2023). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) ULP Helvetia Medan. *Jurnal Widya*. <https://jurnal.amikwidyaloka.ac.id/index.php/awl>
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *YUME : Journal of Management*, 4(1), 103–120. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/download/836/503>
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (1993). *Human resource management: an experiential approach*. Mc. Graw Hill International Edition.
- Betzheba, G. (2024). *Mengenal fenomena baru: Generasi Z di dunia kerja*. Kompasiana.Com. <https://www.kompasiana.com/grace32956/662dd4d3c57afb3e19732512/mengenal-fenomena-baru-generasi-z-di-dunia-kerja>
- BPS. (2024). *Jumlah penduduk menurut kelompok umur dan jenis kelamin di Kota Tangerang, 2023*. Badan Pusat Statistik Kota Tangerang. <https://tangerangkota.bps.go.id/id/statistics-table/3/WVc0MGEyMXBkVFUxY25KeE9HdDZkbTQzWkVkb1p6MDkjMw==/jumlah-penduduk-menurut-kelompok-umur-dan-jenis-kelamin-di-kota-tangerang--2023.html?year=2023>
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia*. CV. Pena Persada. https://www.researchgate.net/publication/353995816_beban_kerja_dan_kinerja_sumber_daya_manusia
- Chairunisyah Lubis, T., Pasaribu, F., & Tupti, Z. (2021). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja karyawan. *Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi)*. <https://doi.org/https://doi.org/10.53695/ja.v2i1.126>

- Dharmayasa, P. B., & Adnyani, I. G. A. D. (2020). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.
<https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i08.p02>
- Fadilah, M. F., Armanu, & Irawanto, D. W. (2021). Organizational Climate, Organizational Culture and Employee Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Jurnal Pendidikan Bisnis Dan Manajemen*, 7, 136–146.
<https://www.bing.com/ck/a?!&&p=6e24709acfeec6544b648ba26d087ca87614ed9e6b5d445a302cc3c1e769b39ajmltdhm9mtczodq1ndqwma&ptn=3&ver=2&hsh=4&fclid=1d2c6925-01d6-6280-2f7b-78c9008063ee&psq=organizational+culture+and+employee+performance%3a+an+analysis+of+the+no>
- Firdaus, V., & Oetarjo, M. (2022). *Buku ajar manajemen kompensasi*. Umsida Press.
https://www.researchgate.net/publication/370998725_Buku_Ajar_Manajemen_Kompensasi
- Gunawan, A., & Sutrisna. (2022). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1. <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/view/1308>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8, Ed.). Annabel Ainscow.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) kantor cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1).
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hart, S. G., & Staveland, L. E. (1988). Development of NASA-TLX (Task Load Index): results of empirical and theoretical research. In *Amsterdam: North Holland* (pp. 139–183). [https://doi.org/10.1016/S0166-4115\(08\)62386-9](https://doi.org/10.1016/S0166-4115(08)62386-9)
- Hartini, Ramaditya, M., Irwansyah, R., Putri, D. E., Ramadhani, I., Wijiharta, Bairizki, A., Firmadani, F., Febrianty, Suandi, Julius, A., Pangarso, A., Satriawan, D. G., Indiyati, D., Sudarmanto, E., Panjaitan, R., Lestari, A. S., & Farida, N. (2021). *Kepuasan kerja* (E. Kembauw, Ed.; 1st ed.). Widina Bhakti Persada Bandung.
https://www.researchgate.net/publication/373684176_Kepuasan_Kerja
- Hasyim, W. (2020). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 185–192.
<https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.41>

- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland: World Publishing Company.
- Hidayat, A. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 6(2), 165–177. <https://doi.org/10.33474/jimmu.v6i2.12328>
- Huseno, T. (2016). *Kinerja karyawan tinjauan dari dimensi kepemimpinan, misi organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja*. Media Nusa Creative.
- Idris, Adi, K. R., Soetjipto, B. E., & Supriyanto, A. S. (2020). The mediating role of job satisfaction on compensation, work environment, and employee performance: Evidence from Indonesia. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(2), 735–750. [https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2\(44\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2(44))
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Nisa, P. I. F., & Yunianto, A. (2023). Pengaruh motivasi kerja, komunikasi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil (PNS) (studi empiris pada kantor pertanahan Kota Semarang). *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.967>
- Nurhasanah, N., Jufrizen, & Tupti, Z. (2022). Pengaruh etika kerja, budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Prawira, I. (2020). Pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4681>
- Purwanto, S. R., & Meilani, Y. F. C. P. (2024). The Influence Of Workload, Work Motivation, And Work Environment On Employee Performance. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 4(6), 1105–1115. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v4i6.739>
- Putri, G. A. M., Fauzi, A., Saputra, F., Danaya, B. P., & Puspitasari, D. (2023a). Pengaruh pengembangan karier, budaya organisasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (literature review MSDM). 5(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jemsj.v5i2>
- Putri, G. A. M., Fauzi, A., Saputra, F., Danaya, B. P., & Puspitasari, D. (2023b). Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja

- terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jems.v5i2>
- Rahman, A., Sari, N. M. W., Fitriani, Sugiarto, M., Sattar, Abidin, Z., Irwanto, Nugroho, A. P., Indriana, Ladjin, N., Haryanto, E., Amane, A. P. O., Ahmadin, & Alaslan, A. (2022). *Metode penelitian ilmu sosial*. Widina Bhakti Persada Bandung. https://www.researchgate.net/publication/364383690_Metode_Pengumpulan_Data
- Rinny, P., Purba Bohlen, C., & Toto Handiman, U. (2020). The influence of compensation, job promotion, and job satisfaction on employee performance of Mercubuana University. *International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM)*, 5(2). https://www.researchgate.net/publication/362488344_The_Influence_Of_Compensation_Job_Promotion_And_Job_Satisfaction_On_Employee_Performance_Of_Mercubuana_University
- Rohmah, F. N. (2022). *Perkara Pekerjaan Ideal, Gen Z dan Milenial Sampingkan Gaji*. Tirto.Id. <https://tirto.id/perkara-pekerjaan-ideal-gen-z-dan-milenial-sampingkan-gaji-gwEl>
- Rosalia, P. D., Mintarti, S., & Heksarini, A. (2020). The Effect of Compensation and Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance at SMK Medika Samarinda. *Saudi Journal of Business and Management Studies*, 5(7), 448–454. <https://doi.org/10.36348/sjbms.2020.v05i07.009>
- S, T., & Turangan, J. A. (2024). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Generasi Z di Jakarta Barat. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 6(1), 117–124. <https://doi.org/10.24912/jmk.v6i1.28578>
- Sangkaen, N. M., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Warunk Bendito Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/23505>
- Saptaputra, S. K., Vitalistyawati, L. P. A., Wardhana, A., Lestari, V., Zulhayudin, M. F., Sumaningrum, N. D., Sya'diyah, H., Dimkatni, N. W., Daryono, Riswal, M., Saptadi, J. D., & Prianti, I. A. (2023). *Beban kerja dan produktivitas*. Media Sains Indonesia. https://www.researchgate.net/publication/374263111_beban_kerja_dan_produkktivitas
- Saputra, A., & Sutisna, N. (2022). Pengaruh lingkungan kerja budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (persero) kantor regional 2 Jakarta 10004. *Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*,

1(3).

<https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/emabi/article/view/1676/1020>

Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: a skill building approach* (7th ed.). John Wiley & Sons.

Sembiring, J. M. (2022). Pengaruh Efikasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 185–199. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.621>

Septiani, S., Senoaji, F., Maghfirah, N., Martha, D., Agustina, A., Solihat, I., Chandra, F., Musdalifah, S, R. A. R., Gusnafir, Awa, Puad Abdul Baqi, M., Meliana, Sugina, Lailla, N., Nurrokhim, I., Soleh, O., & Solihin, I. (2024). *Manajemen kompensasi*. PT. Sada Kurnia Pustaka. https://www.researchgate.net/publication/377110435_Manajemen_Kompensasi

Shokib, Budiati, Y., & Widiastuti, H. (2025). Peran Kepuasan Kerja Sebagai Pemeditasi Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*. <https://journals.usm.ac.id/index.php/jreb/article/view/11029/4840>

Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja karyawan*. Widina Bhakti Persada Bandung. https://etheses.uinsgd.ac.id/40781/1/KINERJA_KARYAWAN_2_CETAK.pdf

Silaswara, D., Parameswari, R., Kusnawan, A., Hernawan, E., & Andy. (2024). *Manajemen sumber daya manusia* (2nd ed.). CV. Pustaka Kreasi Mandiri.

Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2019). *Manajemen sumber daya manusia, kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik*. ANDI. <https://books.google.co.id/books?id=ahx5DwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=id#v=onepage&q&f=false>

Sugandha, Yana, D., Hendra, H., & Tholok, F. W. (2021). Analisis disiplin kerja, kecepatan, dan loyalitas terhadap kinerja karyawan PT. Culletprima Setia Tangerang. *ECo-Buss*, 4(2), 107–117. <https://doi.org/10.32877/eb.v4i2.243>

Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta Bandung.

Sulistiarni, E. B., & Ruwana, I. (2020). *Kognitif ergonomi dan beban kerja*. Strada Press.

https://www.researchgate.net/publication/358965453_Kognitif_Ergonomi_dan_Beban_Kerja_---_Buku_Referensi

Sumartik, Abadiyah, R., & Ubaidillah, H. (2022). *Buku ajar budaya organisasi*. Umsida Press. <https://doi.org/10.21070/2022/978-623-464-044-1>

Syahputra, Y. R., & Sugiono, E. (2022). Pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue>

Syardiansah, Mora, Z., & Safriani. (2020). Pengaruh kepuasan kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*. <https://doi.org/10.24114/jupis.v12i2.16771>

Syardiansah, & Rahman, M. (2022). Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 13(01), 149–167. <https://doi.org/10.21009/JRMSI.013.1.09>

Uma, A. T., & Swasti, I. K. (2024). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. X. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 8(1), 181. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i1.1295>

Wahyudi. (2021). *Budaya organisasi sudut pandang teoritis dalam membangun nilai-nilai kerja*. PT Dewangga Energi Internasional. https://repository.unpam.ac.id/9132/1/Buku_Budaya_Organisasi_2021-min.pdf

Wahyudin, H. (2022). Budaya organisasi. *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*, 1(3). <https://doi.org/10.57251/multiverse.v1i3.716>

Wandi, Arwin, Yuliana, Ivone, & Ciamas, E. S. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada CV Mekarsari Bakery Medan. *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi*. <https://prosiding.seminar-id.com/index.php/sensasi/article/view/633>

Widodo, S. E. (2015). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Yuliawan, E., & Nurrohman, F. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Orion Cyber Internet. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*. https://www.researchgate.net/profile/Eko-Yuliawan/publication/362247993_Pengaruh_Lingkungan_Kerja_Budaya_Organisasi_dan_Kompensasi_Terhadap_Kinerja_Karyawan_Dengan_Kepuasan_Kerja_Sebagai_Variabel_Intervening_pada_PT_Orion_Cyber_Internet/links/6421833392cf

Yuniarti, R., Irwansyah, R., Hasyim, M. A. N., Riswandi, P., Septania, S., Rochmi, A., Febrianty, Wijaya, I. G. B., Handayani, F. S., Bambang, Setiorini, A., Finthariasari, M., Bahrin, K., Kairupan, D. J. I., Ekowati, S., Nurhikmah, Suryani, N. K., & Negara, I. S. K. (2021). *Kinerja karyawan (tinjauan teori dan praktis)*. Widina Bhakti Persada Bandung. https://www.researchgate.net/publication/353513851_kinerja_karyawan_tinjauan_teor_i_dan_praktis

Zunaidah, Susetyo, D., & Hadjri, M. I. (2020). *Kompensasi*. PT. Penerbit dan Percetakan. <https://repository.unsri.ac.id/99264/1/Kompensasi.pdf>



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Identitas Pribadi

Nama : Jenesia
NIM : 20222102009
Jurusan : Magister Manajemen
Alamat : Jl. Gunung Sindoro 2 GB 4 No.21,
RT.003 RW.013
Nomor Telepon : 0895 333 876 421
Email : jenesia23@gmail.com
IPK Terakhir : 3,94



Riwayat Pendidikan

SD : Penerus Bangsa
SMP : Penerus Bangsa
SMK : Strada Daan Mogot
Perguruan Tinggi : Universitas Buddhi Dharma

Riwayat Pekerjaan

1. PT. Reka Mega Inti Pratama
2. Sinar Matahari
3. PT. Duta Abadi Primantara

Tangerang, 03 Januari 2025

Jenesia

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 – Kuesioner

PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN SWASTA GENERASI Z DI KOTA TANGERANG

Kepada Yth:

Bapak/Ibu/Saudara/I Responden Penelitian
di Tempat

Dengan hormat,

Perkenalkan, nama saya Jenesia, mahasiswa Program Pascasarjana Manajemen di Universitas Buddhi Dharma. Saat ini, saya sedang melakukan penelitian Tesis yang berjudul "Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Swasta Generasi Z di Kota Tangerang."

Sehubungan dengan penelitian ini, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi dalam pengisian kuesioner yang telah disiapkan dan memberikan jawaban yang sesuai dengan fakta sebenarnya pada kuesioner pertanyaan yang terlampir. Kuesioner ini bertujuan untuk mengumpulkan data yang berkaitan dengan pengalaman dan persepsi Bapak/Ibu/Saudara/I mengenai faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja Karyawan.

Hasil semua informasi yang Bapak/Ibu/Saudara/I berikan akan dirahasiakan dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian dan publikasi jurnal.

Partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/I sangat berarti bagi kelancaran penelitian ini.

Atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu/Saudara/I, saya mengucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Jenesia

Saat ini saya berusia rentang 18-27 tahun?

- Ya
- Tidak

Saat ini saya bekerja di salah satu perusahaan swasta Kota Tangerang?

- Ya
- Tidak

Informasi Responden

Nama lengkap (isi)

Usia saat ini

- 17 - 20 tahun
- 21 - 24 tahun

- 25 - 27 tahun

Jenis kelamin

- Pria
- Wanita

Latar belakang pendidikan

- SMK / SMA / Sederajat
- Diploma (D3)
- S1 / Sederajat
- S2 / Sederajat
- S3 / Sederajat

Lama bekerja

- < 1 tahun
- 1- 3 tahun
- 4 - 6 tahun
- > 6 tahun

Petunjuk : Berikan tanda pada pilihan jawaban.

Pilihan jawaban :

1. Sangat Tidak Setuju
2. Tidak Setuju
3. Cukup Tidak Setuju
4. Cukup Setuju
5. Setuju
6. Sangat Setuju

Pertanyaan Kuesioner	Skala Likert					
	Sangat Tidak Setuju (1)	Tidak Setuju (2)	Cukup Tidak Setuju (3)	Cukup Setuju (4)	Setuju (5)	Sangat Setuju (6)
Variabel Kinerja Karyawan						
Y.1 Saya berusaha agar hasil kerja memenuhi standar.						
Y.2 Saya mendapat umpan balik positif tentang kualitas kerja saya.						
Y.3 Saya menyelesaikan jumlah tugas yang ditargetkan.						
Y.4 Saya berusaha meningkatkan produktivitas.						

Y.5 Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu.						
Y.6 Saya mengatur waktu dengan baik.						
Y.7 Saya merasa metode kerja saya efektif untuk mencapai hasil.						
Y.8 Saya mencapai tujuan dengan sumber daya yang ada.						
Y.9 Saya percaya diri dalam mengambil keputusan.						
Y.10 Saya proaktif mencari solusi untuk tantangan.						
Y.11 Saya berkomitmen untuk mencapai tujuan perusahaan.						
Y.12 Saya siap memberikan yang terbaik.						
Variabel Kepuasan Kerja						
Z.1 Saya merasa gaji saya sesuai dengan beban kerja.						
Z.2 Saya puas dengan kenaikan gaji yang diberikan.						
Z.3 Saya merasa pekerjaan saya sesuai dengan minat saya.						
Z.4 Saya merasa penyelesaian tugas dapat memberikan kepuasan pribadi.						
Z.5 Saya mendapat dukungan dari rekan kerja.						
Z.6 Saya merasa tim saya memiliki kerja sama yang baik.						
Z.7 Saya merasa atasan memberikan arahan yang jelas.						

Z.8 Saya merasa atasan mendukung dan memotivasi saya.						
Z.9 Saya memahami kriteria promosi di perusahaan.						
Z.10 Saya merasa ada peluang berkembang di perusahaan ini.						
Variabel Beban Kerja						
X1.1 Saya menikmati tantangan yang membuat saya lebih kuat.						
X1.2 Saya merasa perusahaan memberikan waktu istirahat yang cukup.						
X1.3 Saya bangga memberikan usaha terbaik saya.						
X1.4 Saya puas melihat hasil positif dari kerja keras saya.						
X1.5 Saya menikmati menemukan solusi untuk masalah.						
X1.6 Saya merasa pekerjaan dapat memperbanyak pengalaman.						
X1.7 Saya mampu mengatur waktu dengan efektif.						
X1.8 Saya dapat bekerja efisien di bawah tekanan.						
X1.9 Saya melihat tantangan sebagai peluang untuk belajar.						
X1.10 Saya termotivasi mencari solusi meskipun ada hambatan.						
X1.11 Saya bangga mencapai dan melampaui target kerja.						

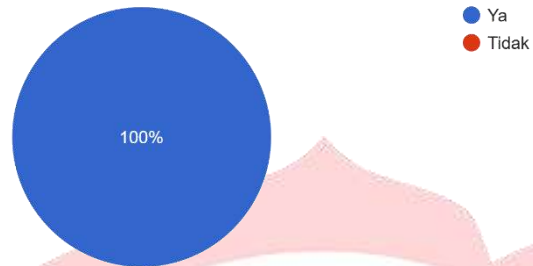
X1.12 Saya percaya diri dapat memenuhi harapan kinerja.						
Variabel Kompensasi						
X2.1 Saya merasa upah saya sesuai dengan beban kerja.						
X2.2 Saya puas dengan ketepatan pembayaran upah.						
X2.3 Saya merasa upah saya sebanding dengan standar industri.						
X2.4 Saya merasa insentif memotivasi saya untuk bekerja lebih baik.						
X2.5 Saya merasa insentif diberikan dengan adil.						
X2.6 Saya merasa insentif sesuai dengan pencapaian saya.						
X2.7 Saya merasa tunjangan membantu kesejahteraan saya.						
X2.8 Saya merasa tunjangan mendukung keuangan saya.						
X2.9 Saya merasa tunjangan pelatihan berguna untuk pengembangan diri.						
X2.10 Saya merasa fasilitas kerja mendukung produktivitas saya.						
X2.11 Saya puas dengan kenyamanan fasilitas kantor.						
X2.12 Saya merasa fasilitas kesehatan perusahaan cukup memadai.						
Variabel Budaya Organisasi						
X3.1 Saya merasa lingkungan kerja bebas dari konflik negatif.						

X3.2 Saya merasa budaya kerja mendukung kesehatan mental saya.						
X3.3 Saya merasa tidak ada hambatan dalam kerja sama tim.						
X3.4 Saya merasa prosedur kerja sudah baik dan sesuai.						
X3.5 Saya merasa nilai perusahaan sejalan dengan tujuan saya.						
X3.6 Saya merasa nilai perusahaan mudah dipahami.						
X3.7 Saya merasa perusahaan peduli pada kebutuhan saya.						
X3.8 Saya merasa perusahaan mendukung perkembangan saya.						
X3.9 Saya merasa nilai perusahaan diterapkan konsisten.						
X3.10 Saya melihat karyawan mengikuti nilai perusahaan.						
X3.11 Saya merasa nyaman dalam budaya kerja ini.						
X3.12 Saya merasa suasana kerja mendukung produktivitas saya.						

Lampiran 2 – Grafik dan Jawaban Kuesioner

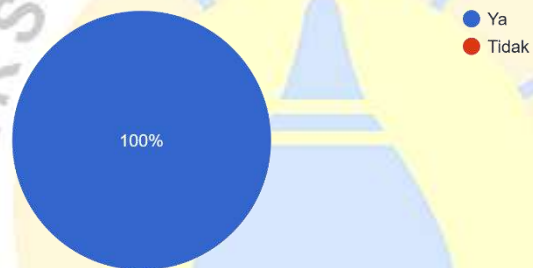
Saat ini saya berusia rentang 18-27 tahun?

218 jawaban



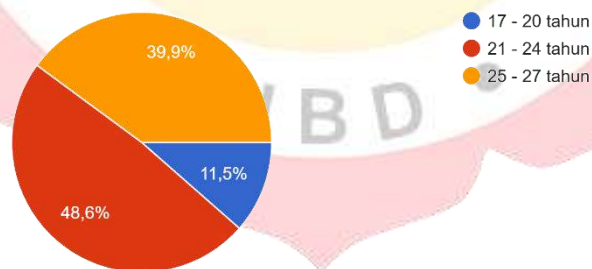
Saat ini saya bekerja di salah satu perusahaan swasta Kota Tangerang?

218 jawaban



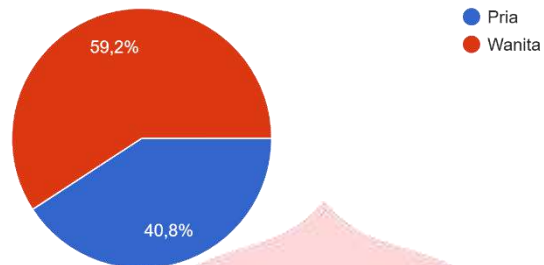
Usia saat ini

218 jawaban



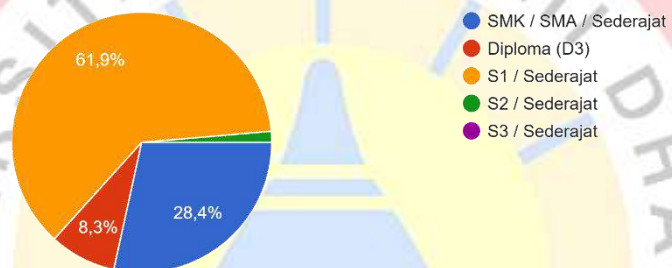
Jenis kelamin

218 jawaban



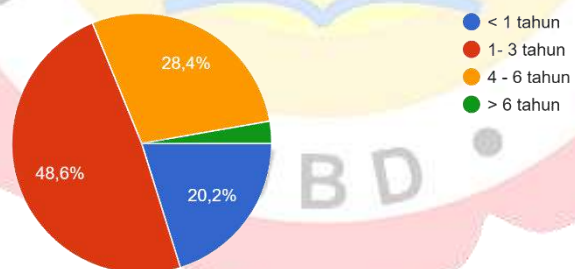
Latar belakang pendidikan

218 jawaban



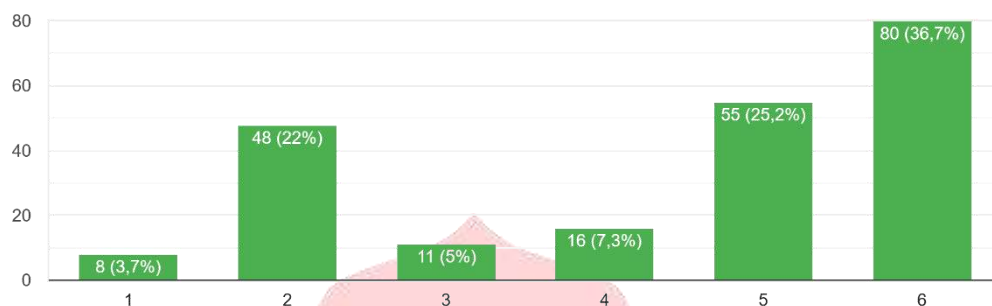
Lama bekerja

218 jawaban



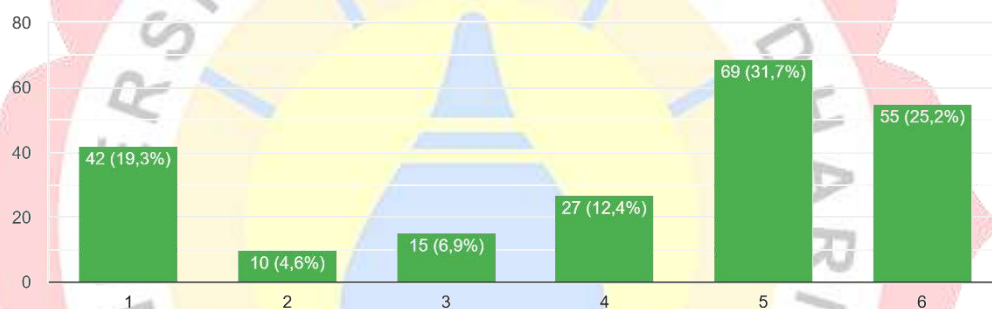
Y.1 Saya berusaha agar hasil kerja memenuhi standar.

218 jawaban



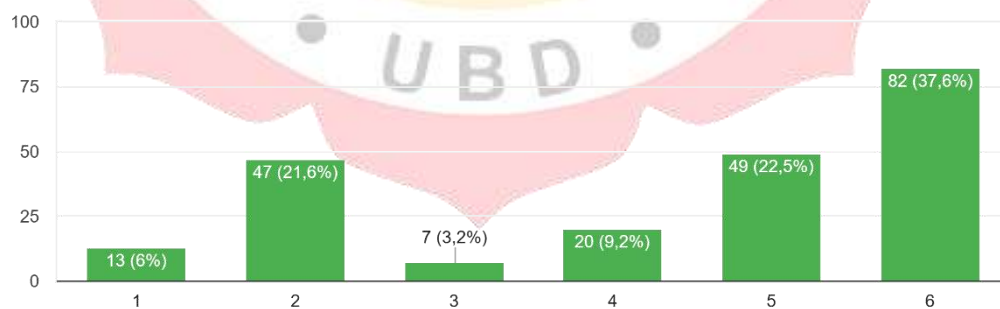
Y.2 Saya mendapat umpan balik positif tentang kualitas kerja saya.

218 jawaban



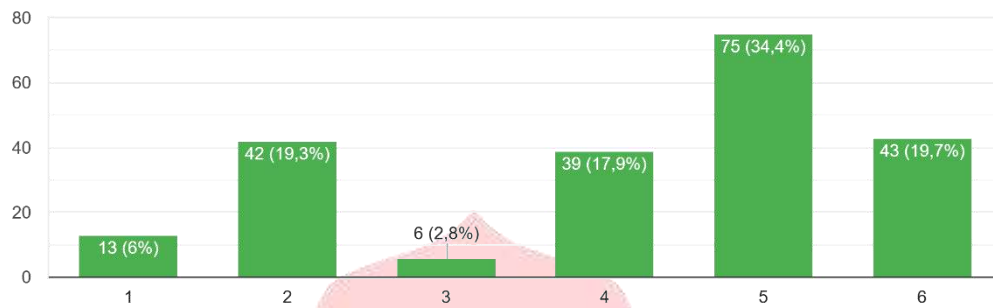
Y.3 Saya menyelesaikan jumlah tugas yang ditargetkan.

218 jawaban



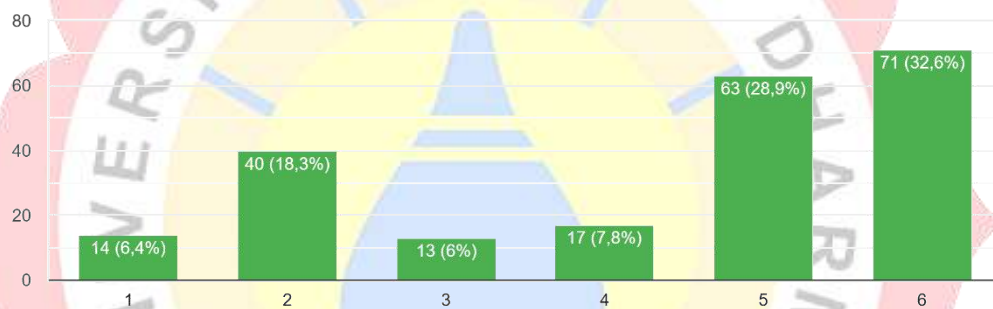
Y.4 Saya berusaha meningkatkan produktivitas.

218 jawaban



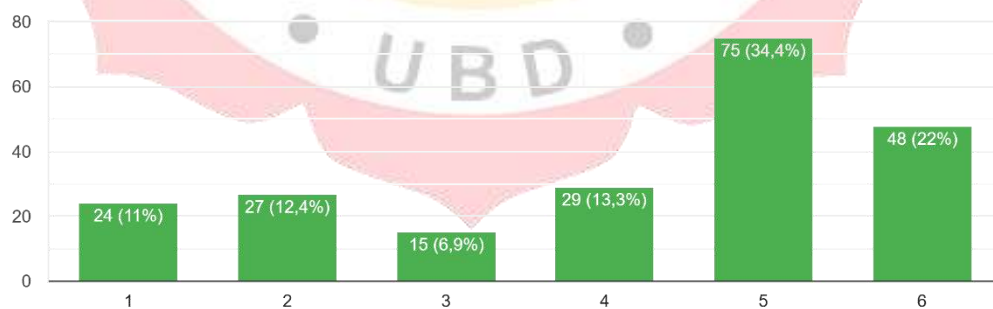
Y.5 Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu.

218 jawaban



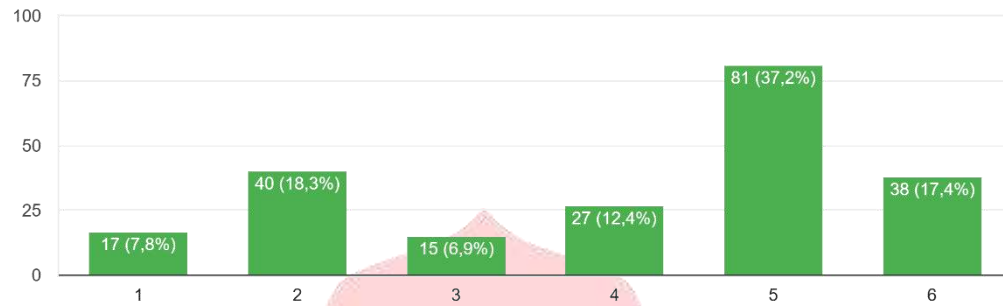
Y.6 Saya mengatur waktu dengan baik.

218 jawaban



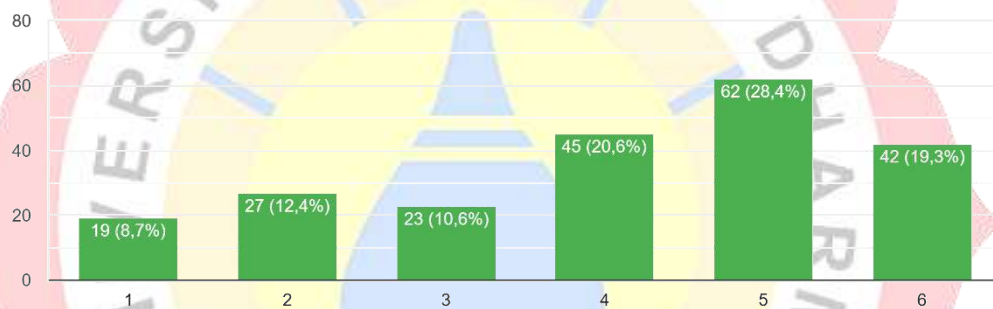
Y.7 Saya merasa metode kerja saya efektif untuk mencapai hasil.

218 jawaban



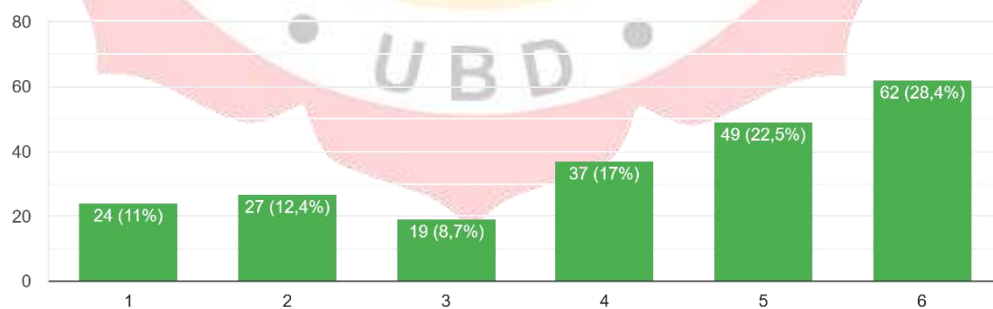
Y.8 Saya mencapai tujuan dengan sumber daya yang ada.

218 jawaban



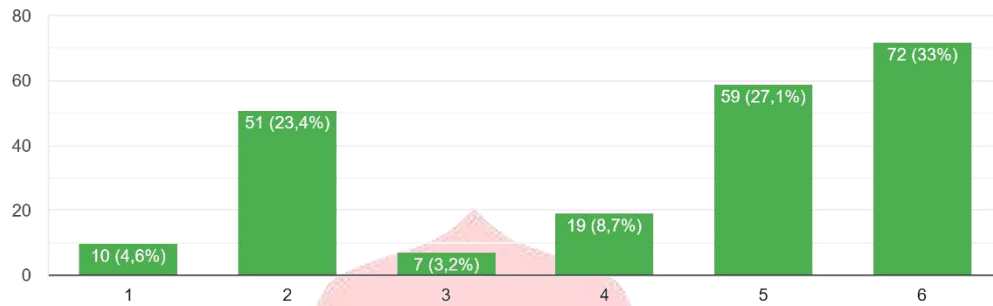
Y.9 Saya percaya diri dalam mengambil keputusan.

218 jawaban



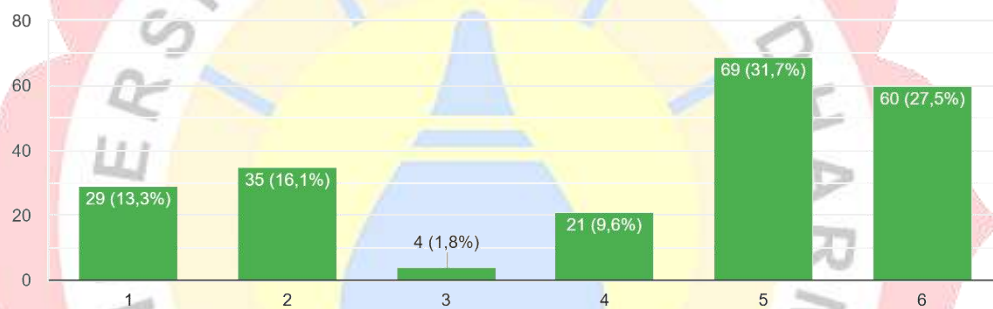
Y.10 Saya proaktif mencari solusi untuk tantangan.

218 jawaban



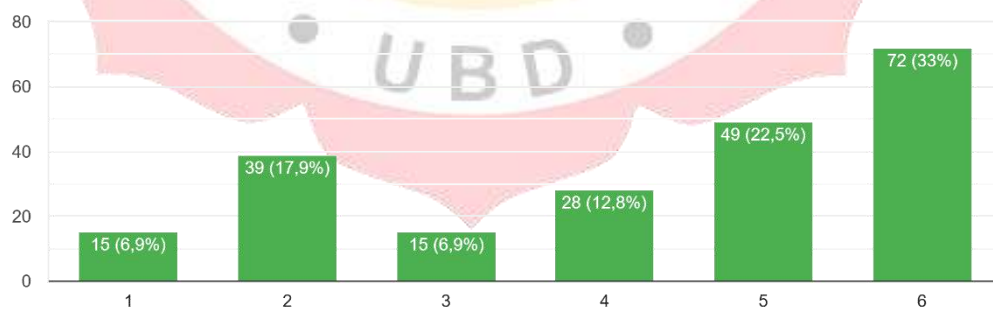
Y.11 Saya berkomitmen untuk mencapai tujuan perusahaan.

218 jawaban



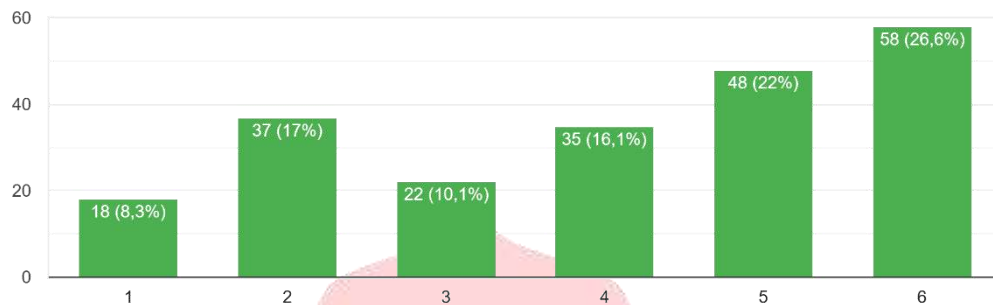
Y.12 Saya siap memberikan yang terbaik.

218 jawaban



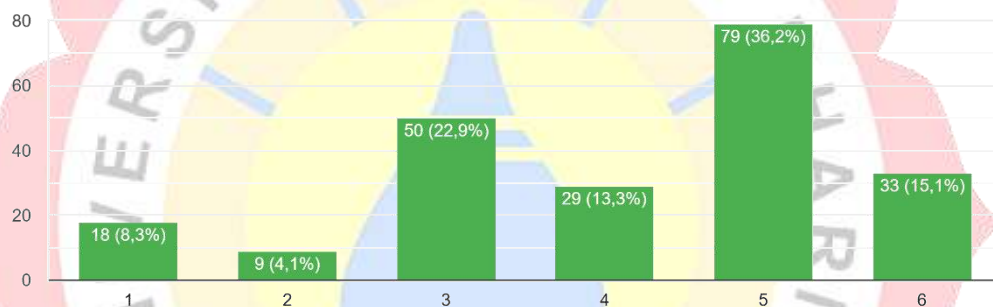
Z.1 Saya merasa gaji saya sesuai dengan beban kerja.

218 jawaban



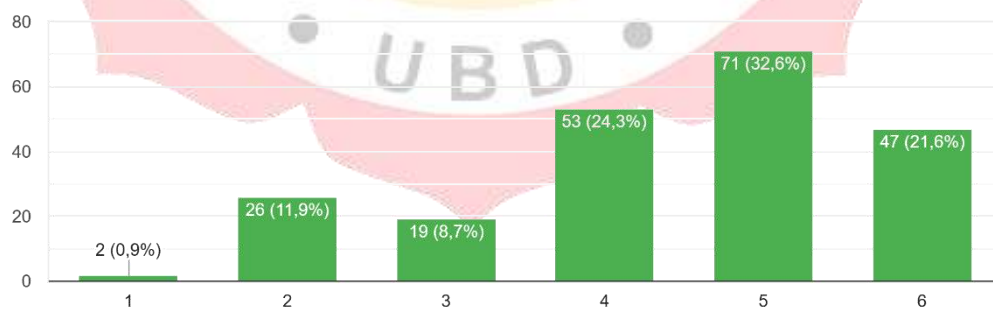
Z.2 Saya puas dengan kenaikan gaji yang diberikan.

218 jawaban



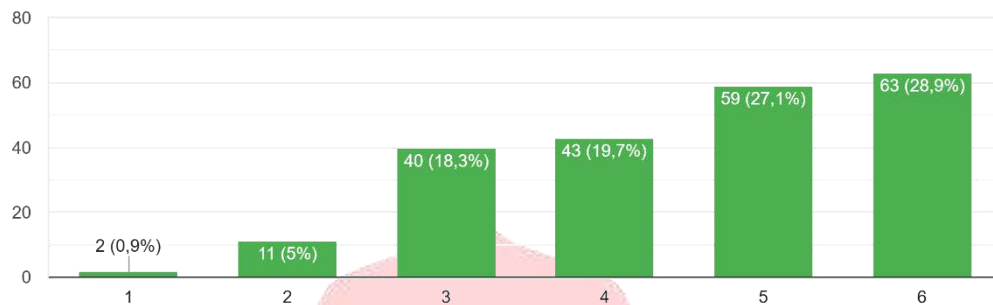
Z.3 Saya merasa pekerjaan saya sesuai dengan minat saya.

218 jawaban



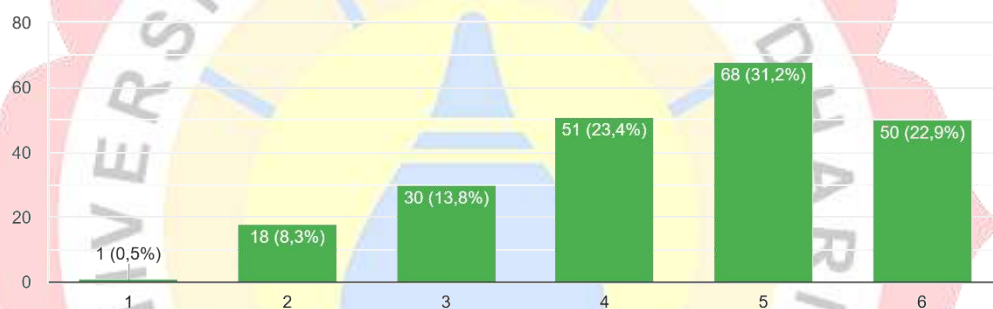
Z.4 Saya merasa penyelesaian tugas dapat memberikan kepuasan pribadi.

218 jawaban



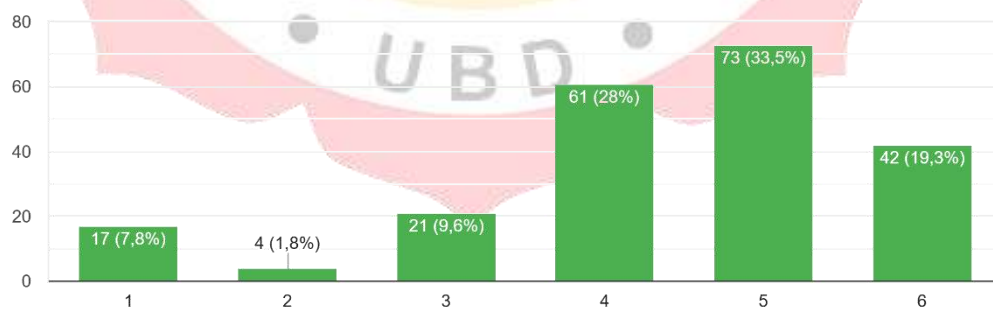
Z.5 Saya mendapat dukungan dari rekan kerja.

218 jawaban



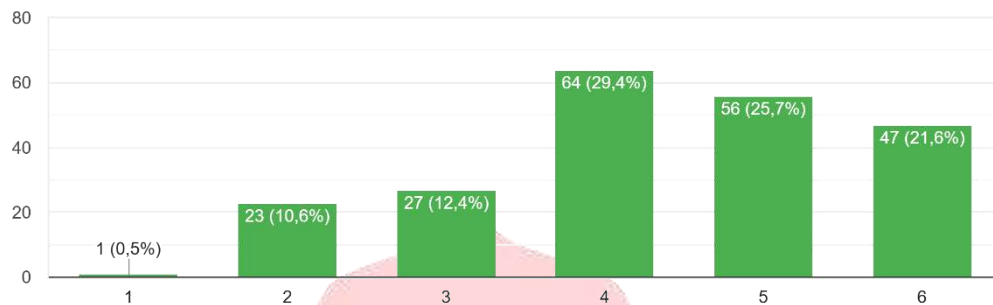
Z.6 Saya merasa tim saya memiliki kerja sama yang baik.

218 jawaban



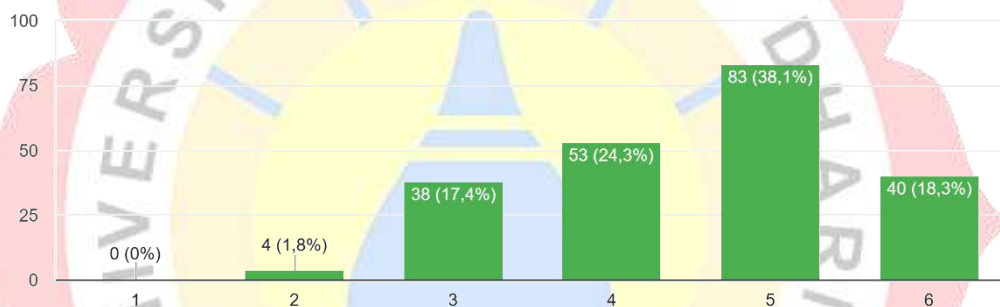
Z.7 Saya merasa atasan memberikan arahan yang jelas.

218 jawaban



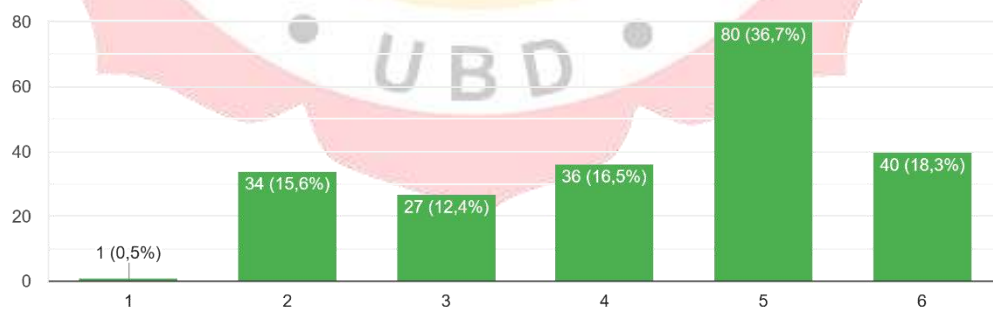
Z.8 Saya merasa atasan mendukung dan memotivasi saya.

218 jawaban



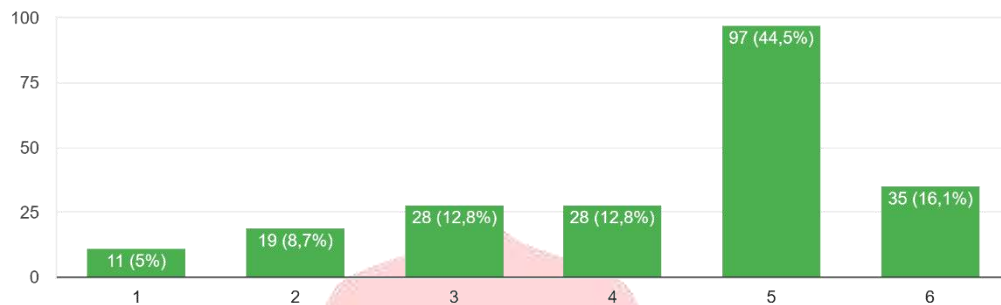
Z.9 Saya memahami kriteria promosi di perusahaan.

218 jawaban



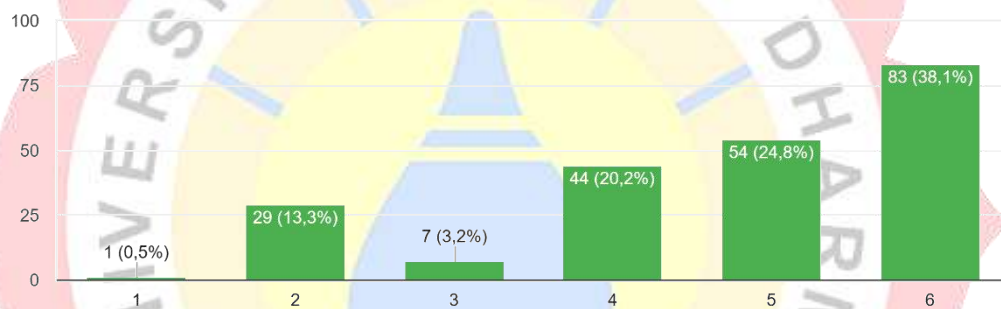
Z.10 Saya merasa ada peluang berkembang di perusahaan ini.

218 jawaban



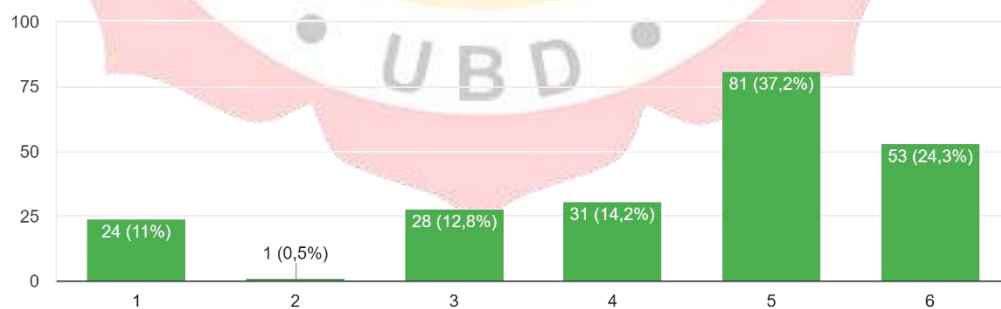
X1.1 Saya menikmati tantangan yang membuat saya lebih kuat.

218 jawaban



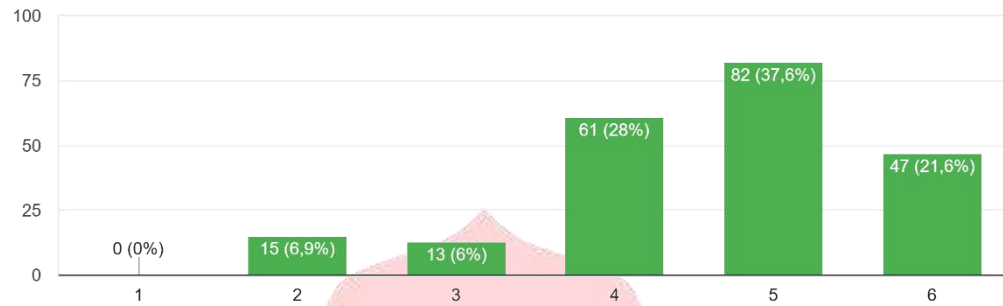
X1.2 Saya merasa perusahaan memberikan waktu istirahat yang cukup.

218 jawaban



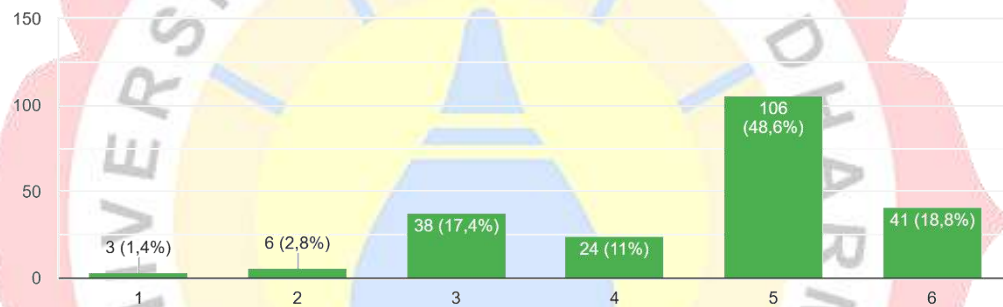
X1.3 Saya bangga memberikan usaha terbaik saya.

218 jawaban



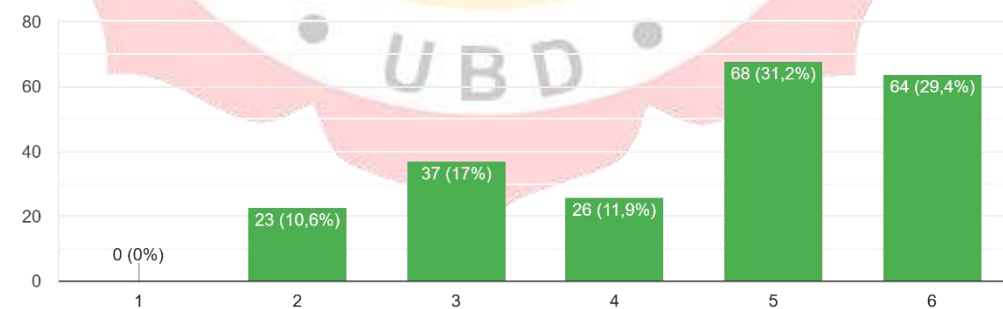
X1.4 Saya puas melihat hasil positif dari kerja keras saya.

218 jawaban



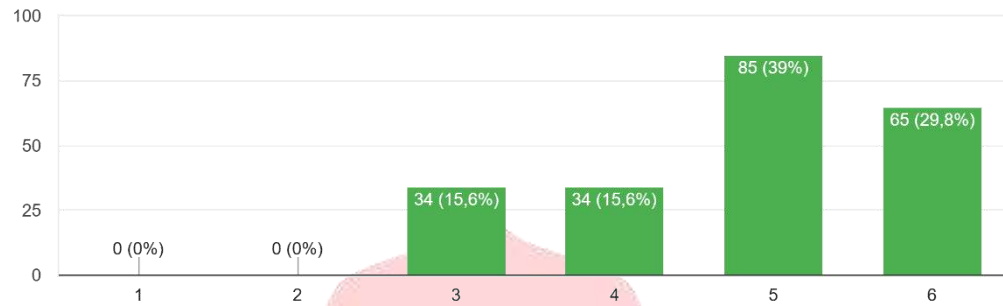
X1.5 Saya menikmati menemukan solusi untuk masalah.

218 jawaban



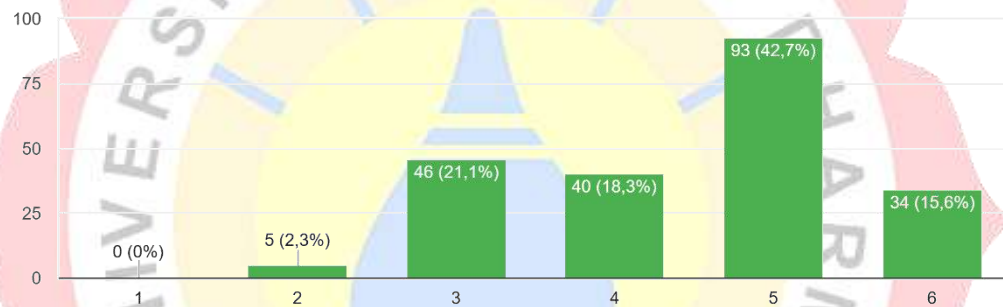
X1.6 Saya merasa pekerjaan dapat memperbanyak pengalaman.

218 jawaban



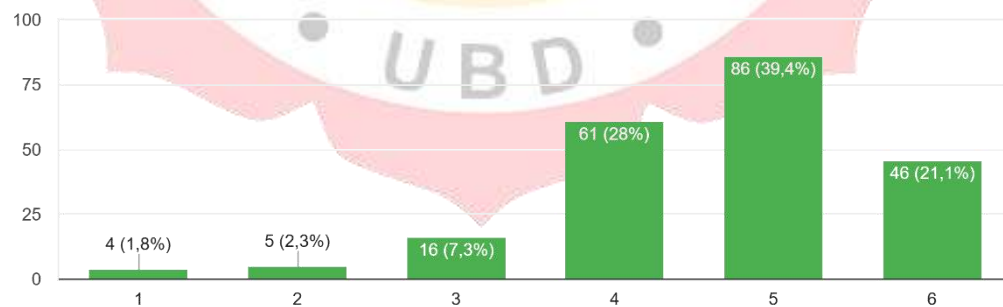
X1.7 Saya mampu mengatur waktu dengan efektif.

218 jawaban



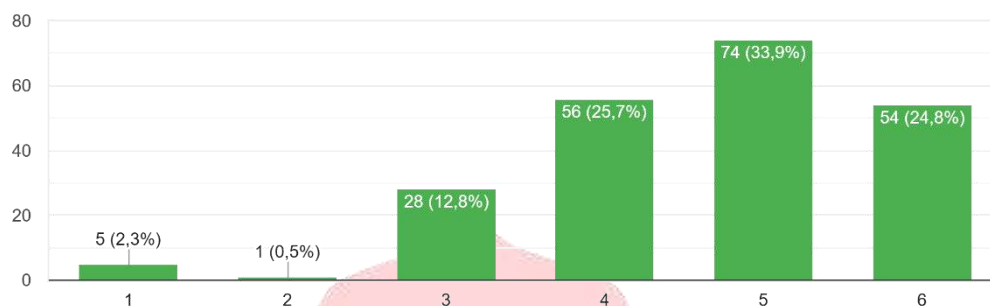
X1.8 Saya dapat bekerja efisien di bawah tekanan.

218 jawaban



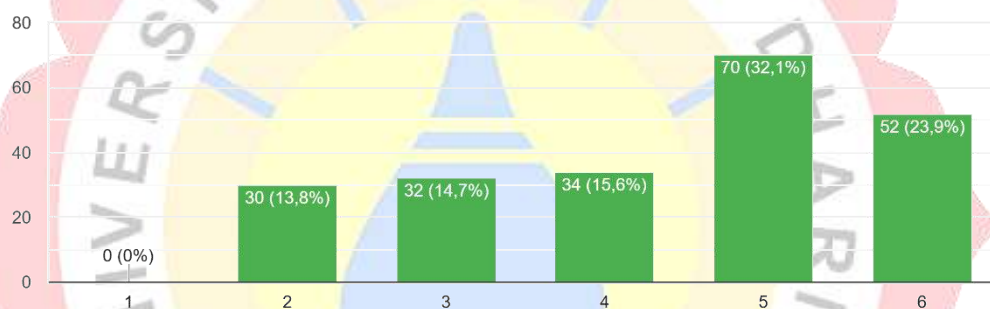
X1.9 Saya melihat tantangan sebagai peluang untuk belajar.

218 jawaban



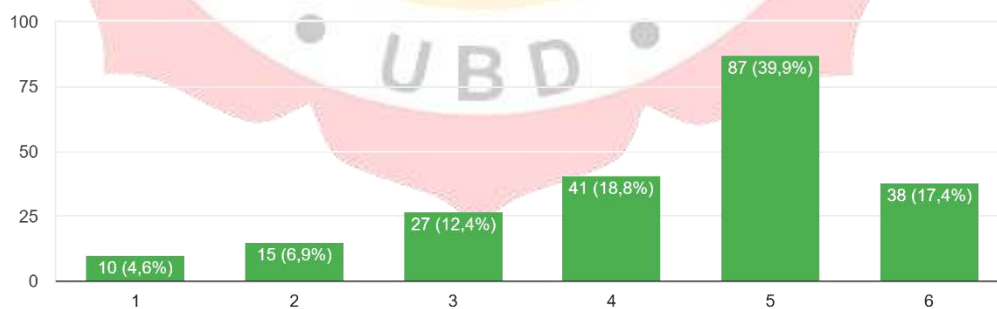
X1.10 Saya termotivasi mencari solusi meskipun ada hambatan.

218 jawaban



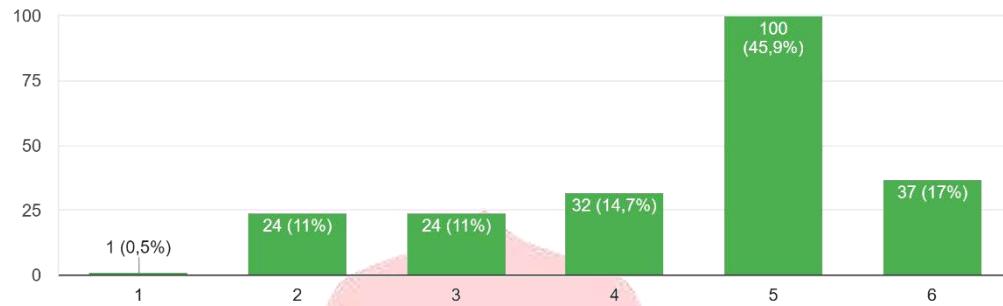
X1.11 Saya bangga mencapai dan melampaui target kerja.

218 jawaban



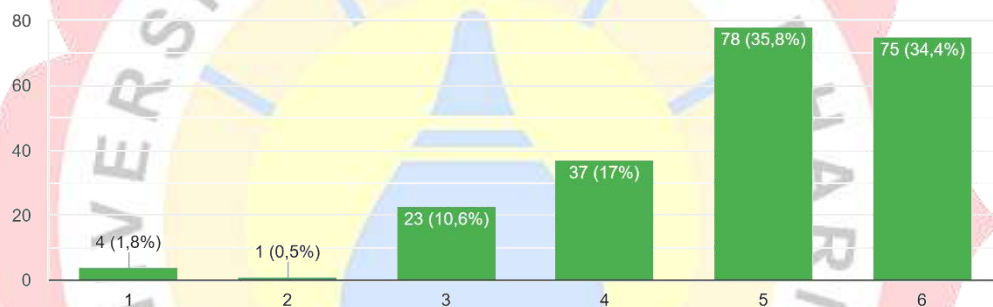
X1.12 Saya percaya diri dapat memenuhi harapan kinerja.

218 jawaban



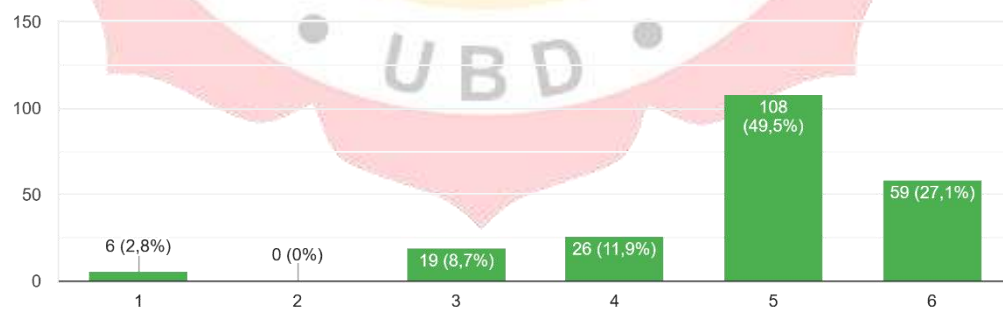
X2.1 Saya merasa upah saya sesuai dengan beban kerja.

218 jawaban



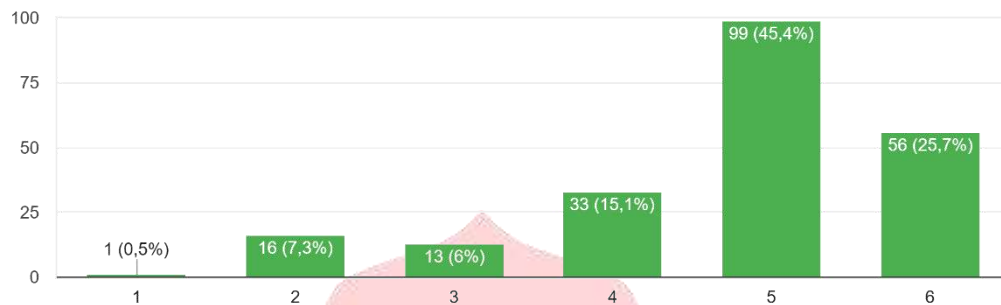
X2.2 Saya puas dengan ketepatan pembayaran upah.

218 jawaban



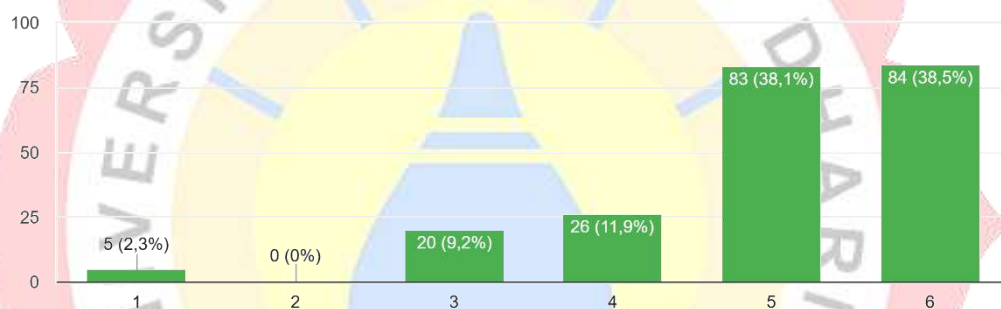
X2.3 Saya merasa upah saya sebanding dengan standar industri.

218 jawaban



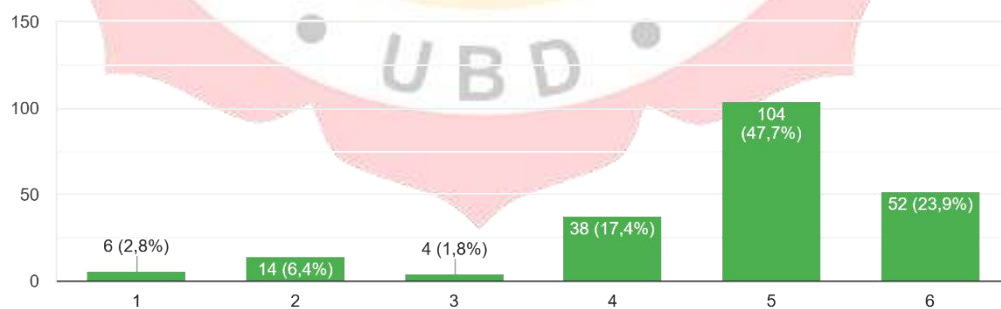
X2.4 Saya merasa insentif memotivasi saya untuk bekerja lebih baik.

218 jawaban



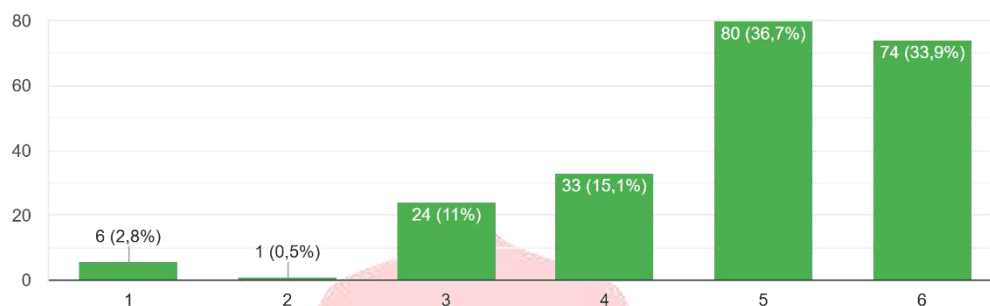
X2.5 Saya merasa insentif diberikan dengan adil.

218 jawaban



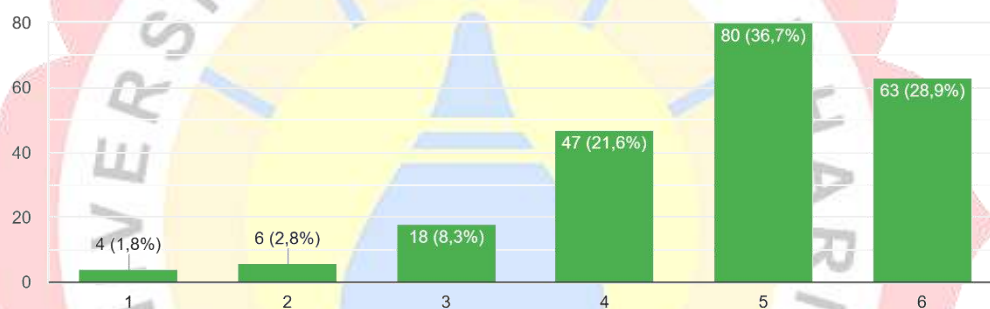
X2.6 Saya merasa insentif sesuai dengan pencapaian saya.

218 jawaban



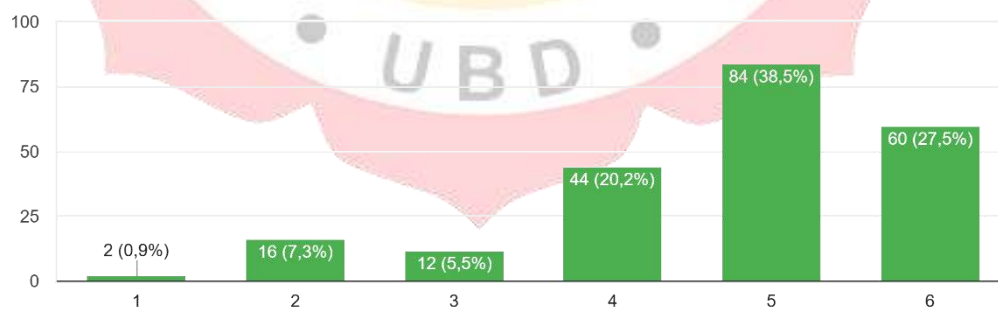
X2.7 Saya merasa tunjangan membantu kesejahteraan saya.

218 jawaban



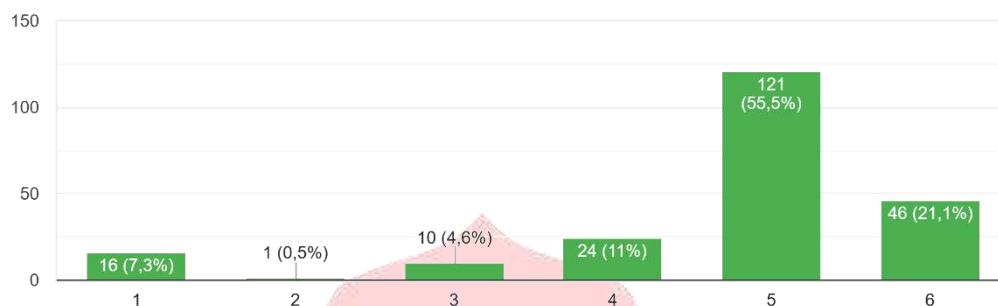
X2.8 Saya merasa tunjangan mendukung keuangan saya.

218 jawaban



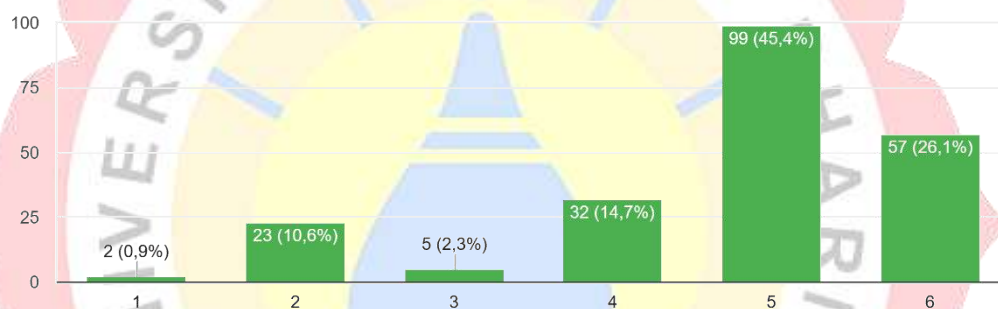
X2.9 Saya merasa tunjangan pelatihan berguna untuk pengembangan diri.

218 jawaban



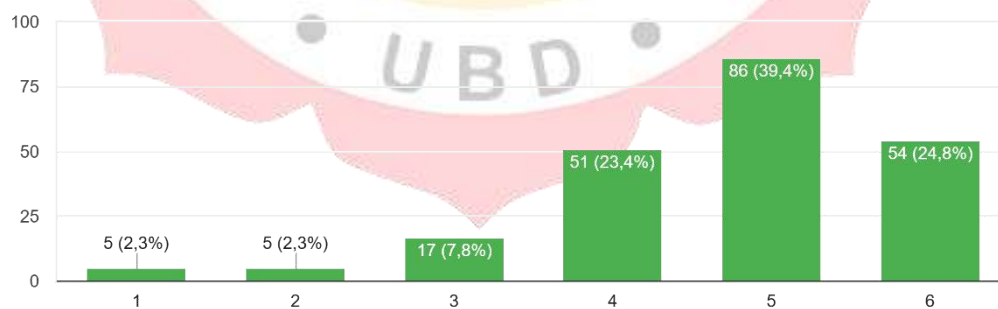
X2.10 Saya merasa fasilitas kerja mendukung produktivitas saya.

218 jawaban



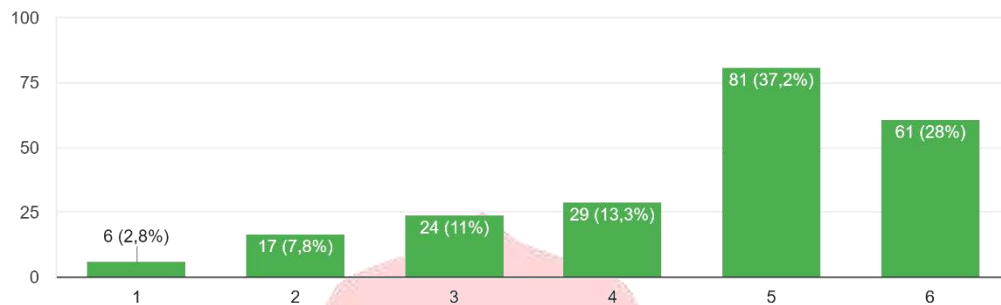
X2.11 Saya puas dengan kenyamanan fasilitas kantor.

218 jawaban



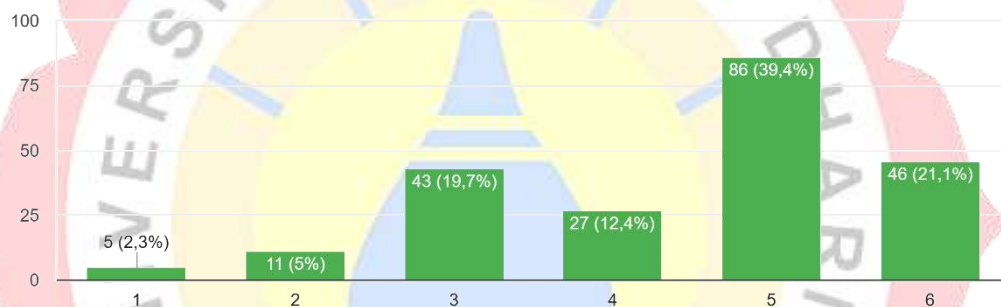
X2.12 Saya merasa fasilitas kesehatan perusahaan cukup memadai.

218 jawaban



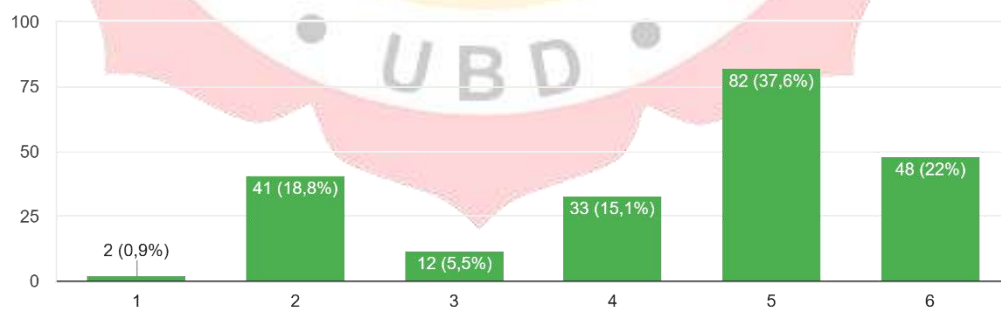
X3.1 Saya merasa lingkungan kerja bebas dari konflik negatif.

218 jawaban



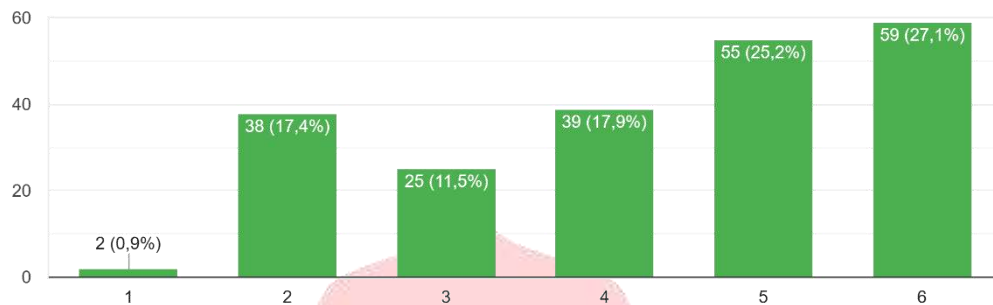
X3.2 Saya merasa budaya kerja mendukung kesehatan mental saya.

218 jawaban



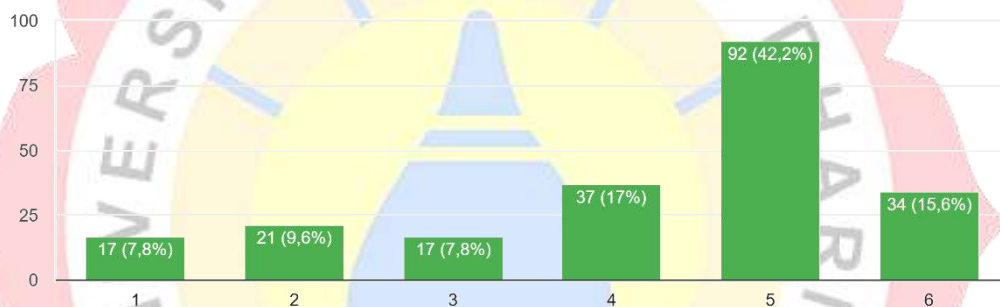
X3.3 Saya merasa tidak ada hambatan dalam kerja sama tim.

218 jawaban



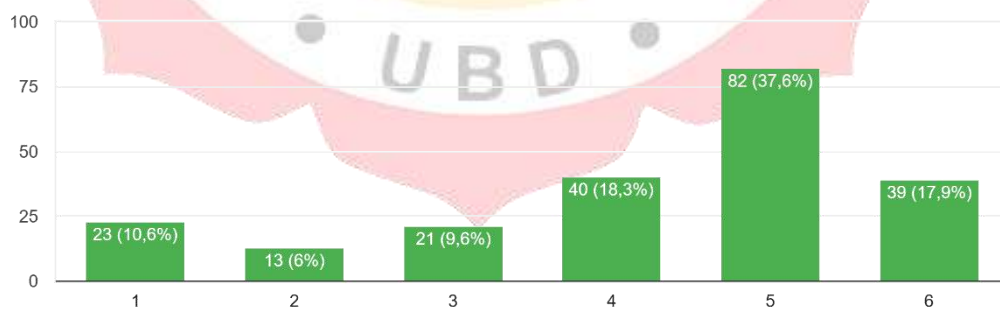
X3.4 Saya merasa prosedur kerja sudah baik dan sesuai.

218 jawaban



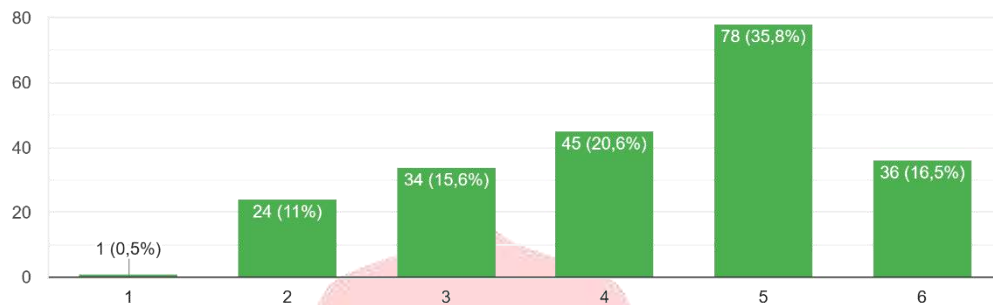
X3.5 Saya merasa nilai perusahaan sejalan dengan tujuan saya.

218 jawaban



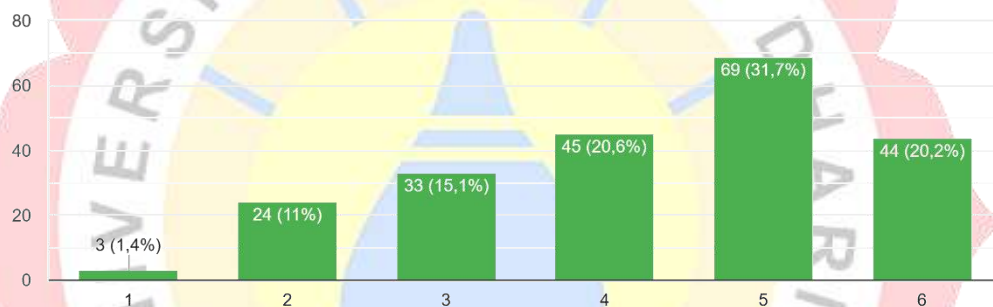
X3.6 Saya merasa nilai perusahaan mudah dipahami.

218 jawaban



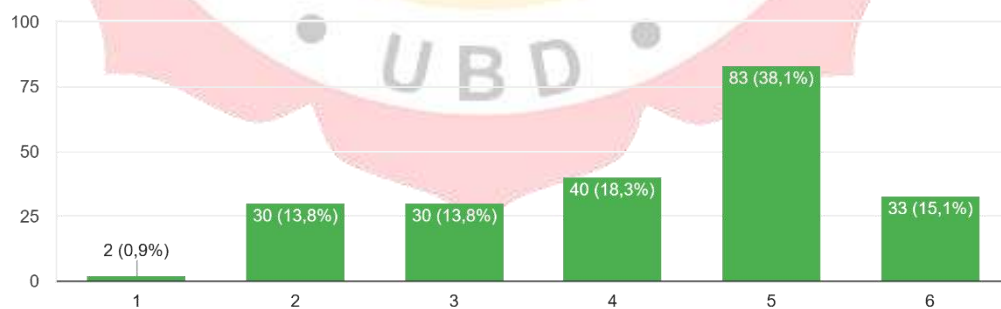
X3.7 Saya merasa perusahaan peduli pada kebutuhan saya.

218 jawaban



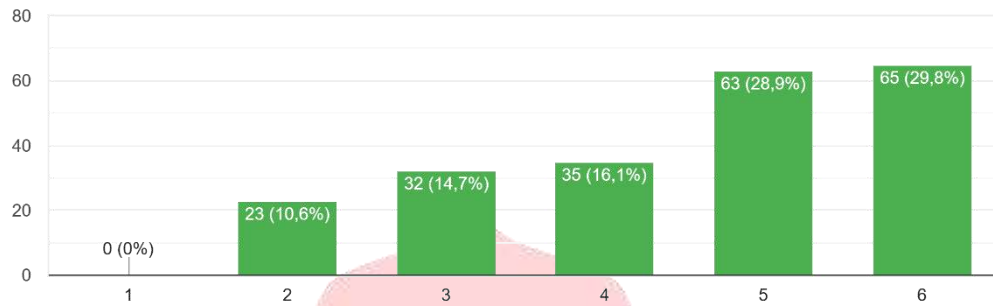
X3.8 Saya merasa perusahaan mendukung perkembangan saya.

218 jawaban



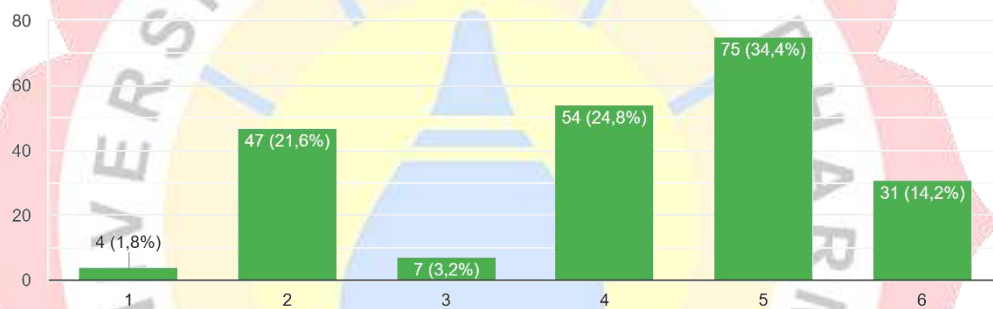
X3.9 Saya merasa nilai perusahaan diterapkan konsisten.

218 jawaban



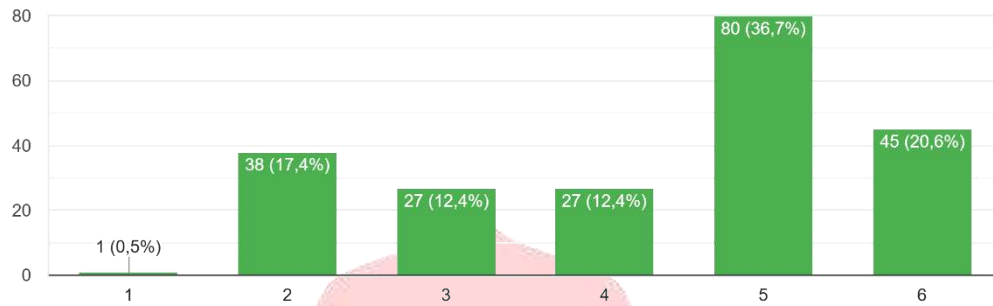
X3.10 Saya melihat karyawan mengikuti nilai perusahaan.

218 jawaban



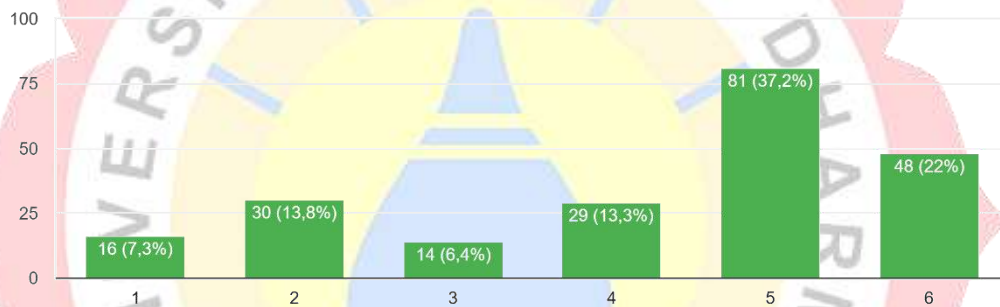
X3.11 Saya merasa nyaman dalam budaya kerja ini.

218 jawaban



X3.12 Saya merasa suasana kerja mendukung produktivitas saya.

218 jawaban



Lampiran 3 – Tabel Nilai-nilai Distribusi t

Tabel Nilai-nilai Distribusi t

α untuk uji dua pihak (<i>two tail test</i>)						
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01
α untuk uji dua pihak (<i>one tail test</i>)						
dk	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,486	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,774	3,165
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,178	2,681	3,055
13	0,692	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,691	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,690	1,341	1,753	2,132	2,603	2,947
16	0,689	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,688	1,333	1,743	2,110	2,567	2,898
18	0,688	1,330	1,740	2,101	2,552	2,878
19	0,687	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,381
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
120	0,677	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617
∞	0,674	1,282	1,645	1,960	2,326	2,575

Lampiran 4 – Hasil Output SmartPLS versi 3

Hasil *Outer Loadings*

	BEBAN KERJA (X1)	KOMPENSASI (X2)	BUDAYA ORGANISASI (X3)	KEPUASAN KERJA (Z)	KINERJA KARYAWAN (Y)
BK.1	0.889				
BK.2	0.857				
BK.3	0.819				
BK.4	0.821				
BK.5	0.887				
BK.6	0.896				
BK.7	0.865				
BK.8	0.798				
BK.9	0.829				
BK.10	0.915				
BK.11	0.864				
BK.12	0.852				
KO.1		0.776			
KO.2		0.800			
KO.3		0.815			
KO.4		0.827			
KO.5		0.826			
KO.6		0.820			
KO.7		0.781			
KO.8		0.823			
KO.9		0.859			
KO.10		0.854			
KO.11		0.828			
KO.12		0.833			
BO.1			0.873		
BO.2			0.916		
BO.3			0.888		
BO.4			0.907		
BO.5			0.879		
BO.6			0.875		
BO.7			0.869		
BO.8			0.875		
BO.9			0.899		
BO.10			0.894		
BO.11			0.901		
BO.12			0.910		
KPK.1				0.827	
KPK.2				0.896	
KPK.3				0.866	
KPK.4				0.827	
KPK.5				0.861	

KPK.6				0.821	
KPK.7				0.824	
KPK.8				0.777	
KPK.9				0.859	
KPK.10				0.848	
KK.1					0.951
KK.2					0.927
KK.3					0.934
KK.4					0.924
KK.5					0.942
KK.6					0.924
KK.7					0.917
KK.8					0.888
KK.9					0.924
KK.10					0.929
KK.11					0.953
KK.12					0.921

Hasil Average Variance Extracted (AVE)

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
BEBAN KERJA (X1)	0.737
KOMPENSASI (X2)	0.673
BUDAYA ORGANISASI (X3)	0.793
KEPUASAN KERJA (Z)	0.707
KINERJA KARYAWAN (Y)	0.861

Hasil Cross Loadings

	BEBAN KERJA (X1)	KOMPENSASI (X2)	BUDAYA ORGANISASI (X3)	KEPUASAN KERJA (Z)	KINERJA KARYAWAN (Y)
BK.1	0.889	0.585	0.660	0.763	0.727
BK.2	0.857	0.605	0.688	0.748	0.723
BK.3	0.819	0.533	0.629	0.674	0.670
BK.4	0.821	0.369	0.713	0.718	0.750
BK.5	0.887	0.436	0.694	0.717	0.775
BK.6	0.896	0.482	0.664	0.726	0.768
BK.7	0.865	0.437	0.665	0.673	0.726
BK.8	0.798	0.485	0.546	0.609	0.625

BK.9	0.829	0.483	0.555	0.648	0.654
BK.10	0.915	0.485	0.666	0.732	0.777
BK.11	0.864	0.521	0.627	0.663	0.746
BK.12	0.852	0.466	0.700	0.746	0.709
KO.1	0.418	0.776	0.191	0.371	0.140
KO.2	0.430	0.800	0.273	0.450	0.271
KO.3	0.494	0.815	0.305	0.510	0.251
KO.4	0.457	0.827	0.203	0.461	0.228
KO.5	0.441	0.826	0.298	0.457	0.229
KO.6	0.368	0.820	0.159	0.382	0.090
KO.7	0.450	0.781	0.152	0.408	0.183
KO.8	0.496	0.823	0.258	0.480	0.226
KO.9	0.570	0.859	0.348	0.543	0.309
KO.10	0.509	0.854	0.248	0.502	0.258
KO.11	0.503	0.828	0.298	0.500	0.297
KO.12	0.428	0.833	0.308	0.466	0.259
BO.1	0.597	0.193	0.873	0.689	0.734
BO.2	0.712	0.279	0.916	0.722	0.808
BO.3	0.671	0.332	0.888	0.730	0.745
BO.4	0.677	0.236	0.907	0.722	0.793
BO.5	0.690	0.378	0.879	0.726	0.742
BO.6	0.693	0.360	0.875	0.766	0.760
BO.7	0.610	0.259	0.869	0.670	0.693
BO.8	0.692	0.345	0.875	0.736	0.751
BO.9	0.665	0.199	0.899	0.705	0.751
BO.10	0.667	0.224	0.894	0.697	0.769
BO.11	0.702	0.346	0.901	0.684	0.745
BO.12	0.738	0.232	0.910	0.725	0.821
KPK.1	0.730	0.352	0.825	0.827	0.825
KPK.2	0.712	0.546	0.722	0.896	0.729
KPK.3	0.643	0.532	0.615	0.866	0.645
KPK.4	0.679	0.449	0.620	0.827	0.697
KPK.5	0.757	0.452	0.716	0.861	0.756
KPK.6	0.686	0.555	0.583	0.821	0.619
KPK.7	0.643	0.415	0.715	0.824	0.706
KPK.8	0.591	0.453	0.580	0.777	0.575
KPK.9	0.694	0.519	0.667	0.859	0.674
KPK.10	0.733	0.534	0.661	0.848	0.617
KK.1	0.780	0.300	0.790	0.768	0.951
KK.2	0.808	0.361	0.835	0.795	0.927
KK.3	0.796	0.251	0.758	0.757	0.934

KK.4	0.731	0.185	0.743	0.704	0.924
KK.5	0.793	0.244	0.796	0.762	0.942
KK.6	0.810	0.319	0.811	0.761	0.924
KK.7	0.819	0.323	0.833	0.782	0.917
KK.8	0.690	0.151	0.718	0.696	0.888
KK.9	0.758	0.245	0.785	0.758	0.924
KK.10	0.763	0.232	0.815	0.758	0.929
KK.11	0.826	0.329	0.812	0.813	0.953
KK.12	0.791	0.243	0.800	0.760	0.921

Hasil Fornell-Larcker Criterion

	BEBAN KERJA	BUDAYA ORGANISASI	KEPUASAN KERJA	KINERJA KARYAWAN	KOMPENSASI
BEBAN KERJA (X1)	0.858				
BUDAYA ORGANISASI (X3)	0.760	0.891			
KEPUASAN KERJA (Z)	0.819	0.803	0.841		
KINERJA KARYAWAN (Y)	0.842	0.854	0.819	0.928	
KOMPENSASI (X2)	0.571	0.317	0.568	0.287	0.820

Hasil Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
BEBAN KERJA (X1)	0.967	0.971
KOMPENSASI (X2)	0.956	0.961
BUDAYA ORGANISASI (X3)	0.976	0.979
KEPUASAN KERJA (Z)	0.954	0.960
KINERJA KARYAWAN (Y)	0.985	0.987

Hasil Uji R-Square

	R Square (R ²)
KEPUASAN KERJA (Z)	0.783
KINERJA KARYAWAN (Y)	0.868

Hasil *F-Square* (f^2 Effect Size)

	KEPUASAN KERJA	KINERJA KARYAWAN
BEBAN KERJA (X1)	0.135	0.542
KOMPENSASI (X2)	0.163	0.337
BUDAYA ORGANISASI (X3)	0.447	0.176
KEPUASAN KERJA (Z)		0.170

Hasil *Path coefficients - Direct*

	Original sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
BEBAN KERJA (X1) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	0.520	0.530	0.093	5.575	0.000
KOMPENSASI (X2) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	-0.285	-0.284	0,055	5.194	0.000
BUDAYA ORGANISASI (X3) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	0.290	0.278	0.100	2.887	0.004
KEPUASAN KERJA (Z) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	0.322	0.324	0.102	3.149	0.002
BEBAN KERJA (X1) -> KEPUASAN KERJA (Z)	0.312	0.324	0.098	3.194	0.001
KOMPENSASI (X2) -> KEPUASAN KERJA (Z)	0.235	0.230	0.067	3.509	0.000
BUDAYA ORGANISASI (X3) -> KEPUASAN KERJA (Z)	0.491	0.483	0.080	6.176	0.000

Hasil *Specific Indirect Effects*

	Original sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
BEBAN KERJA (X1)-> KEPUASAN KERJA (Z) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	0.100	0.104	0.045	2.232	0.026
KOMPENSASI (X2) -> KEPUASAN KERJA (Z) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	0.076	0.073	0.029	2.641	0.009
BUDAYA ORGANISASI (X3) -> KEPUASAN KERJA (Z) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	0.158	0.158	0,059	2.674	0.008