



**PENGARUH BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI PEMEDIASI
(STUDI KASUS PADA PERKUMPULAN BOEN TEK BIO)**

TESIS

Oleh:
SUCIPTO WIJAYA
20232101016

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PASCASARJANA
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

SEPTEMBER 2025



**PENGARUH BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI PEMEDIASI
(STUDI KASUS PADA PERKUMPULAN BOEN TEK BIO)**

TESIS

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Magister Manajemen Pada Program Pascasarjana
Universitas Buddhi Dharma**

**Oleh:
SUCIPTO WIJAYA
20232101016**

**PASCASARJANA
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

SEPTEMBER 2025

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN TESIS

Nama Mahasiswa : Sucipto Wijaya
NIM : 20232101016
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Tesis : Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Pemediasi (Studi Kasus Pada Perkumpulan Boen Tek Bio)


Usulan tesis ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Tesis

Tangerang, 26 Juni 2025

Menyetujui,
Pembimbing,

Mengetahui,
Ketua Program Studi,


Dr. Nana Sutisna, S.E., M.M.
NUPTK: 1433744645130352


Dr. Nana Sutisna, S.E., M.M.
NUPTK: 1433744645130352

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING TESIS

Judul Tesis : Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Pemediasi (Studi Kasus Pada Perkumpulan Boen Tek Bio)

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Sucipto Wijaya

NIM : 20232101016

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Magister Manajemen

Fakultas : Bisnis

Tesis ini kami setujui untuk dipertahankan di depan Tim Penguji pascasarjana Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Magister Manajemen (M.M.)**.


Tangerang, 12 Juli 2025

Menyetujui,

Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Program Studi,


Dr. Nana Sutisna, S.E., M.M.
NUPTK: 1433744645130352


Dr. Nana Sutisna, S.E., M.M.
NUPTK: 1433744645130352

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG TESIS

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dr. Nana Sutisna, S.E., M.M.

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Sucipto Wijaya

NIM : 20232101016

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Magister Manajemen

Fakultas : Bisnis

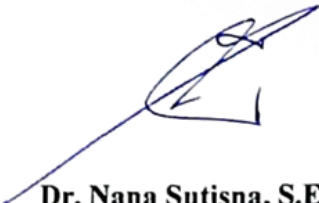
Judul Tesis : Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Pemediasi (Studi Kasus Pada Perkumpulan Boen Tek Bio)

Telah layak untuk mengikuti sidang tesis

Tangerang, 12 Juli 2025

Menyetujui,
Pembimbing,

Mengetahui,
Ketua Program Studi,


Dr. Nana Sutisna, S.E., M.M.
NUPTK: 1433744645130352


Dr. Nana Sutisna, S.E., M.M.
NUPTK: 1433744645130352

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG
LEMBAR PENGESAHAN SIDANG TESIS**

Nama Mahasiswa : Sucipto Wijaya
NIM : 20232101016
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Tesis : Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Pemediasi (Studi Kasus Pada Perkumpulan Boen Tek Bio)

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** di depan Tim Penguji Tesis Program Pascasarjana Universitas Buddhi Dharma pada Yudisium Predikat "**DENGAN PUJIAN**" pada hari Sabtu tanggal 23 Agustus 2025.

Nama Penguji

Ketua Penguji : Dr. Nana Sutisna, S.E., M.M.
NUPTK: 1433744645130352

Penguji I : Dr. Agustinus Privowidodo, S.Pd., M.M.
NUPTK: 3063747649200013

Penguji II : Dr. Temy Setiawan, S.E., M.Ak., M.Th.
NUPTK: 3252763664131153

Tanda Tangan



Dekan Fakultas Bisnis,



Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si
NUPTK : 9759751652230072

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini menyatakan:

1. Karya tulis saya, Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Magister, baik di Universitas Buddhi Dharma, ataupun di Universitas lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan original. Penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam makalah disertai nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis, tesis ini tidak terdapat (kebohongan) pemalsuan, seperti : buku artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuisisioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau ketua program studi atau pembantu ketua bidang akademik atau ketua di Universitas Buddhi Dharma yang dapat dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas.

Tangerang, 20 Agustus 2025



Sucipto Wijaya

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

LEMBARAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat oleh:

Nama Mahasiswa : Sucipto Wijaya
NIM : 20232101016
Jenjang Studi : Strata Dua (S2)
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan izin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, hak bebas royalti non-eksklusif (Non-Exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah kami yang berjudul "Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Pemediasi (Studi Kasus Pada Perkumpulan Boen Tek Bio" beserta seluruh perangkat yang diperlukan (apabila ada).

Dengan hak bebas royalti non-eksklusif pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikan dan menampilkan atau mempublikasikan di internet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu minta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama sebagai penulis/pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Tangerang, 27 Agustus 2025



Sucipto Wijaya

KATAPENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat kasih dan karunia-Nya yang diberikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tesis dengan judul "Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Pemediiasi (Studi Kasus pada Perkumpulan Boen Tek Bio)" dengan baik dan tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang berlaku.


Penelitian ini adalah sebagai persyaratan kelulusan guna memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M.) di Universitas Buddhi Dharma. Penulis dalam melakukan penelitian mendapatkan dukungan, bantuan serta bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan banyak terima kasih, masing-masing kepada :

1. Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan penulis kemampuan, kekuatan dan pertolongan sehingga dapat menyelesaikan tesis.
2. Dr. Limajanti, S.E., M.M., B.K.P.,C.T.C. Selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma.
3. Rr. Dian Aggraeni, S.E., M.Si. Selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
4. Dr. Nana Sutisna, S.E., M.M. Selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Buddhi Dharma.
5. Para Dosen Program Pascasarjana di Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan pengetahuan dan bimbingan selama ini yang bermanfaat.

6. Teruntuk Istri dan anak saya yang selalu memberikan support baik moral maupun materi, nasehat, serta doa-doanya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan tepat waktu.
7. Teman-teman yang juga telah membantu serta memberikan support kepada penulis dalam menyelesaikan tesis.

Akhir kata, penulis berharap kiranya Tuhan Yang Maha Esa membalasakan setiap kebaikan semua pihak yang telah membantu. Penulis juga menyadari bahwa penelitian ini masih banyak kekurangan pada penelitian ini. Besar harapan penulis bahwa penelitian ini dapat memberikan manfaat baik bagi Perkumpulan Boen Tek Bio sebagai tempat penelitian Penulis maupun juga dapat dijadikan referensi pada penelitian berikutnya, khususnya

Tangerang 27 Agustus 2025


Sucipto Wijaya

UBD

**Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja
Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi
Sebagai Pemediasi
(Studi Kasus Pada Perkumpulan Boen Tek Bio)**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan dengan komitmen organisasi sebagai pemediasi pada Perkumpulan Boen Tek Bio. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuisioner. Analisis Penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Modelling (SEM)* untuk mengetahui hubungan pengaruh antara variabel-variabel penelitian yang diteliti dengan menggunakan *software Smart PLS*.

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perkumpulan Boen Tek Bio sebanyak 250 orang yang dijadikan sebagai responden. *Convergent validity* dan *Discriminat validity* dari ketiga variabel tersebut memiliki nilai $> 0,7$. Variabel Lingkungan Kerja menunjukkan nilai tertinggi sebesar 0,906, sedangkan Komitmen Organisasi memiliki nilai terendah sebesar 0,822, akan tetapi keduanya masih dalam kategori reliabel. Selain itu, seluruh nilai *Average Variance Extracted (AVE)* berada di atas ambang batas minimum 0,50.

Hasil penelitian ini adalah terdapat Pengaruh langsung cukup kuat dan signifikan variabel beban kerja terhadap komitmen organisasi dengan koefisien sebesar 0,609 dan $p = 0,000$, Terdapat Pengaruh langsung yang signifikan variabel Disiplin kerja terhadap komitmen organisasi dengan nilai koefisien 0,125 dan signifikansi $p = 0,009$. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan variabel lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi yang signifikan, dengan koefisien 0,257 dan $p = 0,000$. Variabel Beban kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,321 dan nilai signifikansi $p = 0,000$. Variabel Disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja, meskipun dalam tingkat yang lebih rendah, yaitu dengan koefisien 0,104 dan $p = 0,004$. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien 0,228 dan $p = 0,000$. Komitmen organisasi terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien 0,343 dan $p = 0,000$. Beban kerja memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi, dengan nilai koefisien sebesar 0,209 dan p -value 0,000. Disiplin kerja terbukti mempunyai pengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi, dengan nilai koefisien 0,043 dan $p = 0,010$ dan Lingkungan kerja memiliki kontribusi tidak langsung yang signifikan terhadap kepuasan kerja melalui peningkatan komitmen organisasi, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien 0,088 dan $p = 0,000$.

Kata Kunci : Beban Kerja, Disiplin Kerja Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komiment Organisasi

***The Influence of Workload, Work Discipline, and Work Environment on
Employee Job Satisfaction with Organizational Commitment as a Mediator
(Case Study at the Boen Tek Bio Association)***

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of workload, work discipline, and work environment on employee satisfaction, with organizational commitment as a mediator at the Boen Tek Bio Association. Data were collected using a questionnaire. The analysis used the Structural Equation Modeling (SEM) method to determine the relationship between the research variables. Smart PLS software was used to analyze the relationship between the variables.

The sample in this study was all 250 employees of the Boen Tek Bio Association who served as respondents. Convergent validity and Discriminant validity of the three variables have values > 0.7 . The Work Environment variable shows the highest value of 0.906, while Organizational Commitment has the lowest value of 0.822, however, both are still in the reliable category. In addition, all Average Variance Extracted (AVE) values are above the minimum threshold of 0.50.

The results of this study are that there is a fairly strong and significant direct influence of the workload variable on organizational commitment with a coefficient of 0.609 and $p = 0.000$, There is a significant direct influence of the work discipline variable on organizational commitment with a coefficient value of 0.125 and a significance of $p = 0.009$. There is a significant direct influence of the work environment variable on significant organizational commitment, with a coefficient of 0.257 and $p = 0.000$. The workload variable has a significant direct influence on job satisfaction with a coefficient value of 0.321 and a significance value of $p = 0.000$. The work discipline variable has a direct effect on job satisfaction, although at a lower level, namely with a coefficient of 0.104 and $p = 0.004$. The work environment has a positive effect on job satisfaction with a coefficient value of 0.228 and $p = 0.000$. Organizational commitment is proven to have a significant effect on job satisfaction with a coefficient value of 0.343 and $p = 0.000$. Workload has a significant indirect effect on job satisfaction through organizational commitment, with a coefficient value of 0.209 and a p -value of 0.000. Work discipline is proven to have a significant indirect influence on job satisfaction through organizational commitment, with a coefficient value of 0.043 and $p = 0.010$ and the work environment has a significant indirect contribution to job satisfaction through increasing organizational commitment, as indicated by a coefficient value of 0.088 and $p = 0.000$.

Keywords : *Workload, Work Discipline, Work Environment, Job Satisfaction, and Organizational Commitment*

DAFTAR GAMBAR

	Hal.
Gambar 2.1. Model Kerangka Pemikiran.	51
Gambar 4.1 Spesifikasi Model PLS.....	71



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Rata-Rata Nilai KPI Karyawan Boen Tek Bio	3
Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan Boen Tek Bio.....	4
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Sebelumnya	40
Tabel 3.1. Skala <i>Likert</i>	47
Tabel 3.2. Operasional Variabel.....	48
Tabel 4.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	69
Tabel 4.2 <i>Outer Loadings (Measurement Model)</i>	72
Tabel 4.3 Nilai Discriminant Validity (Cross Loading).....	74
Tabel 4.4 <i>Composite Reliability dan Average Variance Extracted</i>).....	76
Tabel 4.5 Nilai <i>R-Square</i>	77
Tabel 4.6 Hasil <i>Path Coefisien</i> pengaruh langsung	78
Tabel 4.7 Hasil <i>Specific Indirect Effectss</i> Pengaruh Tidak Langsung	80

DAFTAR ISI

Hal

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN JUDUL DALAM	
LEMBAR PERSETUJUAN USULAN TESIS	
LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	
REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG TESIS	
LEMBARAN PENGESAHAN	
SURAT PERNYATAAN	
LEMBARAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	
KATAPENGANTAR	
ABSTRAKSI	xi
ABSTRACT	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR ISI	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi Masalah	10
1.3. Pembatasan Masalah	11
1.4. Perumusan Masalah	11
1.5. Tujuan Penelitian	12
1.6. Manfaat Penelitian.....	13
1.7. Sistematika Penulisan.....	15
BAB II LANDASAN TEORI	17
2.1. Landasan Teori.....	17

2.1.1. <i>Grand Teory</i>	17
2.1.2 Teori Sumber Daya Manusia.....	19
2.1.3. Teori Beban Kerja	21
2.1.4. Disiplin Kerja	26
2.1.5. Lingkungan Kerja.....	30
2.1.6.1. Komitmen	37
2.1.6. Kepuasan Kerja	39
2.2 Hasil Penelitian Terdahulu	44
2.3 Kerangka Pemikiran.....	48
2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian	49
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	51
3.1. Jenis Penelitian.....	51
3.2. Definisi Operasional Variabel.....	52
3.3. Populasi dan Sampel Penelitian	55
3.3.1. Populasi	55
3.3.2. Sampel	55
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	56
3.4. Teknik Analisis Data.....	58
3.4.1. Smart PLS.....	58
3.4.2. Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	60
3.4.3. Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	62
3.4.4. Pengujian Hipotesis (<i>Resampling Bootstrapping</i>).....	63
3.4.5. Model Persamaan Dasar	64
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	65
4.1 Gambaran Profil Responden	65

4.2 Analisis PLS.....	66
4.3 Pengujian <i>Outer Model</i>	67
4.4 Pengujian Struktur Model <i>Inner Model</i>	72
4.5. Pengujian Hipotesis	73
4.6. Interpretasi Persamaan Regresi	77
4.7. Pembahasan.....	77
BAB V KESIMPULAN dan SARAN	85
5.1. Kesimpulan	85
5.2. Saran-saran	87
DAFTAR PUSTAKA.....	89
SURAT KETERANGAN RISET	94
LAMPIRAN	95



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset paling berharga bagi suatu bangsa, karena merekalah yang menjadi penggerak utama untuk mewujudkan keberhasilan pembangunan dan kemajuan bangsa tersebut. Dalam konteks ini, aspek yang menjadikan SDM tersebut sangat penting untuk meningkatkan kesejahteraan suatu bangsa adalah aspek pendidikan dan keterampilan, ketekunan dan komitmen, disiplin dan etika kerja, dukungan terhadap tujuan organisasi, *Human Relations* dan kerjasama, inovasi dan kreativitas, peran pemimpin, dengan fokus pada pengembangan Sumber Daya Manusia itu sendiri. Target akhirnya adalah suatu bangsa tidak hanya dapat mencapai kemajuan dalam aspek ekonomi semata, akan tetapi juga dapat menciptakan masyarakat yang lebih sejahtera, adil, dan berkelanjutan. Untuk mengoptimalkan fungsi dan peran Sumber Daya Manusia yang sudah di latih dengan keterampilan tersebut perlu ditingkatkan aspek Kedisiplinan kerja dari para pegawainya itu sendiri.

Keberadaan individu dengan disiplin kerja yang tinggi sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi, karena disiplin mencerminkan sikap dan perilaku yang mendukung produktivitas dan efisiensi kerja. Profil individu tersebut dapat diperoleh melalui Proses rekrutmen dan seleksi yang memfokuskan pada individu yang tidak hanya memiliki keterampilan teknis akan tetapi fokus juga pada karakter disiplin, untuk membangun tim yang kuat. Manajemen sumber daya manusia (SDM) perlu menyelenggarakan program pelatihan yang tepat dan relevan, termasuk manajemen waktu dan pengaturan prioritas, agar karyawan mampu memahami pentingnya disiplin. Selain itu, organisasi harus menetapkan standar

dan target yang jelas, sehingga karyawan mengetahui apa yang diharapkan dari organisasi dimana karyawan bekerja. Sistem penilaian kinerja yang efektif dapat memberikan umpan balik dan penghargaan, memotivasi karyawan untuk tetap disiplin. Lingkungan kerja yang positif dan mendukung, serta kebijakan organisasi yang jelas dan tepat, juga berkontribusi pada penciptaan budaya disiplin. Pemimpin harus menjadi teladan dalam menanamkan nilai-nilai disiplin dalam organisasi. Dengan menerapkan aktivitas manajemen SDM yang terencana, maka organisasi dapat membangun tim yang berberkomitmen dan disiplin tinggi, serta mampu meningkatkan produktivitas, dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan positif.

Berdasarkan pengamatan langsung Penulis dilapangan serta memperhatikan hasil wawancara dengan Adhitya Dinardo, S.Psi, selaku Manager HRD pada Perkumpulan Boen Tek Bio, diperoleh penomena bahwa saat ini organisasi Perkumpulan Boen Tek Bio menghadapi tantangan dalam mewujudkan kepuasan kerja karyawan, di mana salah satu faktornya adalah beban kerja yang tidak seimbang, baik terlalu berat maupun terlalu ringan, yang dapat memicu stres kerja dan menurunkan motivasi karyawan.

Kondisi stress kerja dan motivasi kerja yang menurun tersebut dapat di lihat pada tabel 1.1. data absensi karyawan di Perkumpulan Boen Tek Bio dalam periode Januari – Desember 2023 yang mengalami fluktuatif.

Tabel 1.1.

Data Absensi Karyawan BTB

(Periode Januari-Desember 2023)

BULAN	ABSEN BOLONG	TERLAMBAT	ALPA	JUMLAH PEGAWAI YANG HADIR
Januari	132	140	3	268
Februari	166	90	0	270
Maret	84	134	0	274
April	86	36	0	274
Mei	90	28	8	278
Juni	10	20	0	278
Juli	32	40	0	280
Agustus	42	16	2	284
September	14	6	0	284
Oktober	6	16	0	286
November	12	16	0	284
Desember	12	32	0	280

Sumber : HRD Perkumpulan Boen Tek Bio

Berdasarkan Tabel 1.1. tersebut dapat dijelaskan bahwa data absensi karyawan Perkumpulan Boen Tek Bio selama periode Januari-Desember 2023 mengalami pasang surut. Data pada tabel 1.1. tersebut dapat diinformasikan tentang jumlah karyawan yang absen tidak hadir (bolong), terlambat, dan alfa, serta jumlah karyawan yang hadir. Tabel 1.1. tersebut menunjukkan bahwa jumlah absensi tertinggi terjadi pada bulan Februari dan terendah pada bulan Desember. Tren penurunan ini menunjukkan bahwa upaya yang dilakukan manajer HRD Perkumpulan Boen Tek Bio dapat terwujud pada salah satu afiliasi Perkumpulan

Boen Tek Bio yaitu Sekolah Perguruan Buddhi yang sudah mampu meningkatkan disiplin karyawan mulai menunjukkan hasil yang baik dan positif.

Untuk lebih memperjelas terhadap ketidakhadiran karyawan tersebut, Peneliti melakukan pendalaman dan untuk sementara hasil hipotesis awal disimpulkan bahwa ketidakhadiran karyawan pada Perkumpulan Boen Tek Bio tersebut disebabkan oleh dua faktor, yaitu stress kerja dan beban kerja. Beban kerja berperan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan di suatu organisasi. Menurut (Ndandara et al., 2022) beban kerja harus dialokasikan dengan cara yang efektif dan efisien, dengan mempertimbangkan kemampuan dan kapasitas karyawan untuk menyelesaikan tugas dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Beban kerja yang tidak seimbang baik yang terlalu ringan maupun yang terlalu berat dapat menurunkan motivasi, produktivitas, dan kualitas kerja karyawan. Sebaliknya, pengelolaan beban kerja yang sesuai dengan kapasitas karyawan dapat meningkatkan motivasi, efisiensi, dan kualitas pekerjaan, yang pada gilirannya mendukung pencapaian tujuan organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang dikelola dengan baik memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan, sedangkan beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres, penurunan kualitas pekerjaan, dan kepuasan kerja yang rendah. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengelola beban kerja dengan tepat agar tercipta lingkungan kerja yang produktif dan mendukung hasil yang optimal.

Wahyu Tri Setyanto dan Nuzuliana (2024) Jurnal melakukan penelitian dampak lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indonesia Trans Network. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel (lingkungan kerja dan beban kerja) secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Sinta Ramadhanti (2023) melakukan Penelitian dengan

menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel 65 pegawai. Hasilnya menunjukkan bahwa beban kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan.

Selain faktor beban kerja yang berpengaruh terhadap kinerja, Peneliti juga variabel stress kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Febriyanti Afriyani dan Candra Nia Puspita (2023), menemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat stres yang dialami karyawan, semakin rendah kinerja yang mereka tunjukkan. Penelitian ini menekankan bahwa pengelolaan stres di lingkungan kerja sangat penting untuk menjaga produktivitas karyawan". Hasil penelitian tersebut sama dengan penelitian yang dilakukan oleh A. Syamsuddin dan R. M. F. Lubis (2023), yang menunjukkan hasil bahwa stres kerja tidak hanya berdampak langsung pada kinerja, tetapi juga dimediasi oleh kepuasan kerja. Meskipun stres kerja dapat menurunkan kinerja, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan dan lingkungannya cenderung dapat mengelola stres lebih baik, yang pada akhirnya meminimalkan dampak negatif terhadap kinerja mereka.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang bekerja pada organisasi Perkumpulan Boen Tek Bio selain aspek stress kerja dan beban kerja, perlu diperhatikan faktor lain yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang terorganisasi, di mana karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi cenderung lebih produktif dan merasa puas terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja yang nyaman, baik secara fisik maupun sosial, juga menjadi faktor signifikan dalam mendukung kepuasan kerja karena dapat meningkatkan rasa dihargai dan motivasi karyawan. Dalam konteks ini, komitmen

organisasi sebagai bentuk loyalitas karyawan dapat berperan sebagai pemediasi yang memperkuat hubungan antara beban kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, karena karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung tetap merasa puas meskipun menghadapi tantangan kerja yang berat. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Budi Santoso dan Rini Hastuti (2023) Penelitian ini menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan tingkat disiplin yang tinggi, seperti mematuhi peraturan dan datang tepat waktu, cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dalam hal produktivitas dan kualitas pekerjaan

Disiplin kerja, stress kerja dan beban kerja yang seimbang tersebut berdampak langsung terhadap kinerja karyawan di Perkumpulan Boen Tek Bio. Data penurunan disiplin kerja tersebut disajikan dalam tingkat kehadiran (absensi) karyawan yang disajikan rata rata KPI dalam tabel 1.2. dibawah ini.

Tabel 1. 2

Data Rata-Rata Nilai KPI Karyawan Boen Tek Bio

No.	Aspek Penilaian *)	Nilai KPI				
		2020	2021	2022	2023	2024
1	Prestasi Kerja	75	85	80	78	85
2	Tanggung Jawab	80	85	78	85	80
3	Ketaatan	80	85	75	80	85
4	Kejujuran	80	85	75	75	80
5	Kerjasama	85	75	80	80	85

Sumber : HRD Perkumpulan Boen Tek Bio

Berdasarkan tabel 1.2 kita dapat dijelaskan bahwa secara umum kinerja mengalami peningkatan dari tahun 2020 ke 2021, terutama pada aspek kerjasama

dan prestasi kerja. Akan tetapi pada tahun 2022 terjadi sedikit penurunan pada beberapa aspek, seperti ketaatan dan kejujuran. Hal ini diduga disebabkan oleh beberapa faktor, seperti peningkatan beban kerja, atau perubahan kerja dalam tim dan disiplin kerja yang terus menurun.

Menurut (Hasyim et al., 2022) disiplin terbentuk ketika individu secara sukarela mematuhi aturan yang ada, bukan hanya karena tekanan atau pengawasan eksternal. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan studi kasus di berbagai sektor, yang melibatkan wawancara mendalam, observasi, dan analisis tematik untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin serta dampaknya terhadap produktivitas organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin yang didorong oleh kesadaran internal yang kuat, ditambah dengan pengawasan eksternal yang efektif, memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja dan efektivitas organisasi. Berdasarkan temuan ini, disarankan agar organisasi memperkuat kesadaran internal anggota dan menerapkan pengawasan serta sanksi yang adil dan konstruktif untuk meningkatkan disiplin secara keseluruhan. A.B. Paryanti, T.E. Wardhani, E. Eliza, D.D. Susilo (2024), melakukan penelitian tentang pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan di PT. Itama Bekasi. Hasilnya menunjukkan bahwa disiplin kerja berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh I.U. Nadhiroh, Y. Atmajawati (2024) yang menganalisis dampak dari disiplin kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Studi ini relevan untuk memahami faktor-faktor yang secara bersamaan memengaruhi kinerja di lingkungan kerja. Dari tiga penelitian tersebut sangat jelas bahwa disiplin kerja sangat penting meningkatkan kinerja pada Perkumpulan Boen Tek Bio. Selain beban kerja, stres

kerja dan lingkungan kerja yang memadai, untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan juga lingkungan kerja yang sehat dan memadai.

Menurut (Zulher, 2020) yang mencakup lingkungan yang sehat, aman, nyaman, dan mendukung aktivitas kerja secara optimal. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei dan analisis regresi linier, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja dan kesejahteraan karyawan. Faktor-faktor seperti pencahayaan, kebersihan, hubungan sosial yang harmonis, serta fasilitas yang memadai terbukti menjadi elemen kunci dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung produktivitas dan kepuasan karyawan. Berdasarkan temuan ini, disarankan agar perusahaan melakukan perbaikan pada aspek fisik dan sosial di tempat kerja untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan. Riki Septian dan Woro Yuliaty (2024) melakukan penelitian yang mengkaji bagaimana lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, serta tingkat stres kerja, dapat memengaruhi kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UPT Cirebon. Penelitian lain yang dilakukan oleh A.B. Paryanti, T.E. Wardhani, E. Eliza, dan D.D. Susilo (2024) menganalisis dampak dari disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan, dengan fokus pada studi kasus di PT. Itama Bekasi.

Menurut (Afuan, 2021) Komitmen karyawan yang tinggi diperkirakan dapat memperkuat rasa memiliki terhadap organisasi (*sense of belonging*), yang pada akhirnya dapat meningkatkan loyalitas, mendorong keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, serta memperbaiki kinerja organisasi. Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini dengan metode survei yang melibatkan 100 karyawan, dengan teknik pengambilan sampel acak sederhana. Variabel yang

diteliti mencakup komitmen karyawan, loyalitas, keterlibatan, dan kinerja organisasi, yang dianalisis menggunakan regresi berganda. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman tentang bagaimana komitmen karyawan memengaruhi loyalitas, keterlibatan, dan kinerja organisasi, serta memberikan rekomendasi untuk membantu perusahaan merancang kebijakan yang dapat memperkuat komitmen dan keterlibatan karyawan, sehingga meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini diharapkan dapat menunjukkan bahwa komitmen karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas dan kinerja organisasi, serta mendukung perusahaan dalam mencapai tujuan jangka panjang secara lebih efektif. Sindi Anik Fironika dan Ratnawati Marginingsih (2023) mengkaji pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Niar Astaginy, dan Ismanto menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Adriansyah et al., 2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek pekerjaan yang mereka anggap menyenangkan atau tidak menyenangkan. Menggunakan pendekatan kuantitatif melalui survei, penelitian ini mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, seperti kondisi kerja, hubungan interpersonal, kompensasi, dan peluang pengembangan karir. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama dalam hal kondisi kerja dan hubungan interpersonal.

Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih produktif dan termotivasi. Berdasarkan temuan ini, perusahaan disarankan untuk memperbaiki komunikasi antar karyawan dan atasan, menyediakan lebih banyak peluang pelatihan, serta meninjau kebijakan kompensasi agar lebih sesuai dengan harapan karyawan, guna meningkatkan kinerja dan produktivitas secara keseluruhan. H Madani dan R Arifiansyah (2025), mengkaji bagaimana kepuasan pelanggan terhadap kualitas produk, *word of mouth* elektronik, dan citra merek dapat mempengaruhi keputusan pembelian, yang relevan dalam konteks pemasaran dan bisnis. Penelitian lain yang dilakukan oleh R. A. Wiwaha dan F Mas'ud fokus pada kepuasan kerja dan hubungannya dengan budaya organisasi, serta dampaknya pada perilaku OCB karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, Penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **”Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Pemeditasi (Studi Kasus pada Perkumpulan Boen Tek Bio)”**

1.2. Identifikasi Masalah

1. Terindikasi bahwa karyawan Perkumpulan Boen Tek Bio mengalami stress kerja dan kurang motivasi untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan optimal sebagai akibat beban kerja yang berat.
2. Terindikasi bahwa disiplin kerja karyawan Perkumpulan Boen Tek Bio dirasakan masih kurang sebagai akibat ketidak tegasan dalam aturan disiplin, yang tidak diterapkan secara konsisten.

3. Terindikasi bahwa lingkungan kerja karyawan di Perkumpulan Boen Tek Bio di beberapa bagian masih dirasakan kurang nyaman yang berdampak terhadap ketidakharmonisan dalam membangun hubungan dalam bekerja sama.
4. Terindikasi bahwa sebagian karyawan di Perkumpulan Boen Tek Bio masih kurang puas terhadap penilaian kerja yang diberikan oleh manajemen sehingga berdampak terhadap beberapa karyawan cenderung memiliki loyalitas yang rendah.
5. Terindikasi bahwa komitmen organisasi Perkumpulan Boen Tek Bio masih belum kuat dalam mendorong terciptanya kinerja unggul bagi karyawannya

1.3. Pembatasan Masalah

Penelitian ini membahas pengaruh beban kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan komitmen organisasi sebagai variabel pemediasi pada Perkumpulan Boen Tek Bio. Studi ini dibatasi pada karyawan yang terlibat dalam operasional organisasi, baik pegawai tetap maupun pegawai kontrak. Penelitian hanya dilakukan dalam lingkungan Perkumpulan Boen Tek Bio tanpa mencakup organisasi lain yang terafiliasi dengan Boen Tek Bio. Dengan batasan ini, penelitian akan lebih fokus dalam menganalisis hubungan antarvariabel dan menghasilkan temuan yang relevan bagi organisasi Perkumpulan Boen Tek Bio.

1.4. Perumusan Masalah

1. Apakah beban kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi di Perkumpulan Boen Tek Bio?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi di Perkumpulan Boen Tek Bio?

3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi di Perkumpulan Boen Tek Bio?
4. Apakah beban kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan di Perkumpulan Boen Tek Bio?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan di Perkumpulan Boen Tek Bio?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan di Perkumpulan Boen Tek Bio?
7. Apakah komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan di Perkumpulan Boen Tek Bio?
8. Apakah beban kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kepuasan kerja karyawan di Perkumpulan Boen Tek Bio dan memerlukan komitmen organisasi sebagai variabel pemediasi ?
9. Apakah disiplin kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kepuasan kerja karyawan di Perkumpulan Boen Tek Bio dan memerlukan komitmen organisasi sebagai variabel pemediasi ?
10. Apakah lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kepuasan kerja karyawan Perkumpulan Boen Tek Bio dan memerlukan komitmen organisasi sebagai variabel pemediasi ?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan diadakan penelitian ini adalah:

1. Ingin mengetahui, Apakah beban kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi di Perkumpulan Boen Tek Bio?
2. Ingin mengetahui, Apakah disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi di Perkumpulan Boen Tek Bio?

3. Ingin mengetahui, Apakah lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi di Perkumpulan Boen Tek Bio?
4. Ingin mengetahui, Apakah beban kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan di Perkumpulan Boen Tek Bio?
5. Ingin mengetahui, Apakah disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan di Perkumpulan Boen Tek Bio?
6. Ingin mengetahui, Apakah lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan di Perkumpulan Boen Tek Bio?
7. Ingin mengetahui, Apakah komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan di Perkumpulan Boen Tek Bio?
8. Ingin mengetahui, Apakah beban kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kepuasan kerja karyawan di Perkumpulan Boen Tek Bio dan memerlukan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.
9. Ingin mengetahui, Apakah disiplin kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kepuasan kerja karyawan di Perkumpulan Boen Tek Bio dan memerlukan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.
10. Ingin mengetahui, Apakah lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kepuasan kerja karyawan Perkumpulan Boen Tek Bio dan memerlukan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada :

1. Bagi Penulis

Penulisan ini dapat membantu penulis dalam menambah wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia. Selain itu, penelitian ini merupakan salah satu syarat kelulusan S-2 yang sedang penulis tempuh

dengan pengumpulan data yang bertujuan untuk menyusun tesis. Dan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam menambah pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Organisasi Perkumpulan Boen Tek Bio

Penelitian ini dapat membantu Perkumpulan Boen Tek Bio dalam mengidentifikasi Pengaruh beban kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan dengan komitmen organisasi sebagai pemediasi. Dengan memahami faktor-faktor yang berkontribusi pada kepuasan atau ketidakpuasan, pihak manajemen dapat mengambil langkah- langkah yang tepat untuk memperbaiki kondisi kerja.

3. Pihak Lain

Penelitian ini dapat memberikan wawasan baru bagi praktisi dalam mengelola kepuasan karyawan. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan, mereka dapat merancang program-program yang lebih efektif untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. BTB dapat menggunakan hasil penelitian ini untuk memenuhi kriteria program studi yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia. Ini dapat membantu siswa dn mahasiswa dalam memahami isu-isu terkini dan relevansi teori dengan praktik di lapangan.

4. Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk penelitian selanjutnya dengan thema yang sama akan tetapi dipeluas dengan konstruk lainnya yang relevan.

1.7. Sistematika Penulisan

Dalam sistematis penulisan tesis ini penulis menyusun dan membagi uraian tesis dalam lima bagian yang susunannya adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam pembahasan ini menguraikan latar belakang penelitian, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENELITIAN TERDAHULU

Dalam pembahasan ini menguraikan beberapa teori dan konsep yang relevan dengan kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja, kecerdasan emosional, dan kompensasi. Beberapa teori yang mendasari penelitian ini antara lain teori kepuasan kerja, teori lingkungan kerja yang mengaitkan faktor-faktor fisik dan sosial dalam lingkungan kerja dengan kinerja dan kepuasan karyawan, teori kecerdasan emosional yang mempertimbangkan hubungan antara kecerdasan emosional individu dengan adaptasi dan keberhasilan dalam lingkungan kerja, serta teori kompensasi

BAB III OBJEK DAN METOLOGI PENELITIAN

Dalam pembahasan ini peneliti fokus pada karyawan yang bekerja di Sekolah Perguruan Buddhi di Tangerang, Banten. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner dibagikan kepada karyawan secara online dengan google form. Kuesioner tersebut berisi pertanyaan-pertanyaan tentang budaya organisasi, lingkungan kerja, kecerdasan emosional, kompensasi,

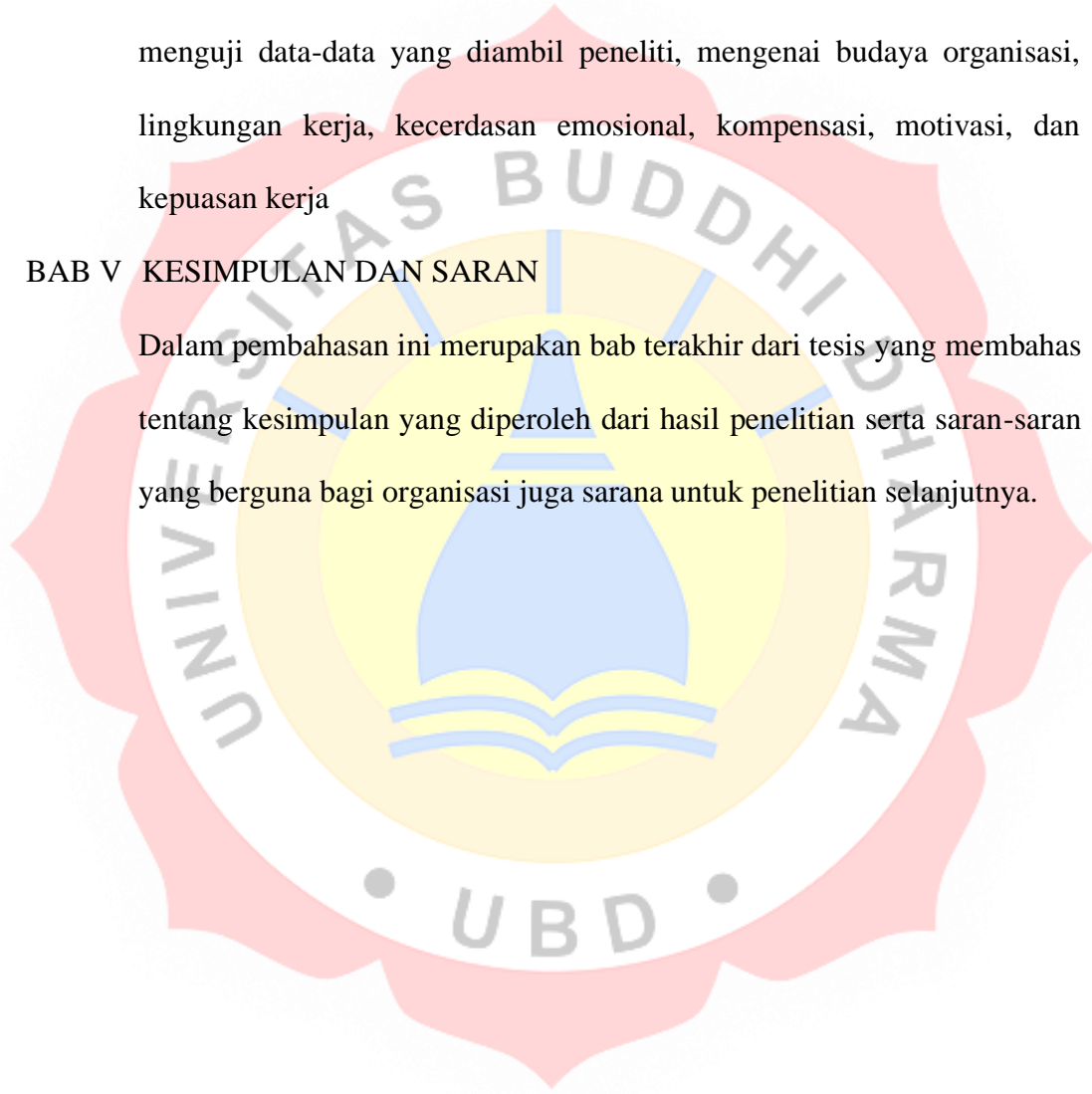
motivasi, dan kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan menggunakan metode Structural Equation Modelling (SEM) untuk menganalisis hubungan antara variabel-variabel penelitian dengan bantuan software Smart PLS.

BAB IV HASIL DAN INTERPRESTASI PENELITIAN

Dalam pembahasan ini peneliti membahas tentang menganalisis dan menguji data-data yang diambil peneliti, mengenai budaya organisasi, lingkungan kerja, kecerdasan emosional, kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam pembahasan ini merupakan bab terakhir dari tesis yang membahas tentang kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian serta saran-saran yang berguna bagi organisasi juga sarana untuk penelitian selanjutnya.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Landasan Teori

2.1.1. *Grand Teory*

Abraham Maslow mengelompokkan kebutuhan manusia ke dalam lima tingkatan yang berfungsi sebagai faktor pendorong perilaku individu (Wardani & Samsudin, 2023)

1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan paling dasar yang mencakup makanan, air, udara, dan tempat tinggal. Maslow menekankan bahwa tanpa pemenuhan kebutuhan ini, manusia tidak dapat bertahan hidup atau berfungsi dengan baik.

2. Kebutuhan Keamanan

Setelah kebutuhan dasar terpenuhi, individu mencari keamanan dalam aspek fisik, ekonomi, dan sosial. Stabilitas, perlindungan, serta kepastian hukum dan ketertiban menjadi faktor penting dalam kehidupan.

3. Kebutuhan Sosial (Cinta dan Kepemilikan)

Manusia membutuhkan hubungan sosial yang sehat, seperti persahabatan, keluarga, dan kasih sayang. Jika kebutuhan ini tidak terpenuhi, individu dapat merasa kesepian dan terisolasi.

4. Kebutuhan Penghargaan

Keinginan untuk dihargai dan dihormati, baik melalui pencapaian pribadi maupun pengakuan dari orang lain. Pemenuhan kebutuhan ini meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi, sedangkan ketidakpuasan dapat menimbulkan rasa rendah diri.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Tingkatan tertinggi di mana individu berusaha mencapai potensi maksimalnya. Ini mencakup kreativitas, pengembangan diri, dan pencapaian tujuan hidup yang bermakna.

Menurut (Suryati, 2021) ada tiga teori utama yang menjelaskan kepuasan kerja:

1. Teori Perbandingan (Discrepancy Theory)

Teori ini yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh selisih antara harapan dan kenyataan. Jika kenyataan lebih baik dari yang diharapkan, seseorang akan merasa puas. Sebaliknya, ketidakpuasan muncul jika kenyataan jauh di bawah harapan.

2. Teori Keadilan (Equity Theory)

Teori ini yang berpendapat bahwa kepuasan kerja bergantung pada persepsi terhadap keadilan. Seseorang akan merasa puas jika ia merasa diperlakukan adil dibandingkan dengan orang lain dalam situasi yang sama.

3. Teori Dua Faktor (Two-Factor Theory)

membagi faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menjadi dua:

- a. Faktor motivasi (seperti pencapaian, penghargaan, tanggung jawab) yang dapat meningkatkan kepuasan.
- b. Faktor hygiene (seperti kebijakan perusahaan, gaji, kondisi kerja) yang hanya mencegah ketidakpuasan, tetapi tidak menambah kepuasan.

Berdasarkan Teori Dua Faktor yang dikembangkan oleh *Frederick Herzberg's Two-Factor Theory*. Teori ini sangat relevan untuk menjelaskan kepuasan kerja dan hubungannya dengan faktor-faktor lain. Herzberg membagi

faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menjadi dua kategori utama, yaitu :

- a. Faktor Motivator: Faktor-faktor yang berhubungan dengan isi pekerjaan itu sendiri dan dapat memicu kepuasan kerja dan motivasi. Contohnya termasuk prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan promosi.
- b. Faktor Higienis: Faktor-faktor yang berkaitan dengan konteks pekerjaan dan jika tidak terpenuhi akan menyebabkan ketidakpuasan. Namun, keberadaannya tidak selalu menciptakan kepuasan. Contohnya termasuk gaji, kondisi kerja (terkait lingkungan kerja), hubungan interpersonal, dan kebijakan perusahaan (terkait disiplin kerja).

2.1.2 Teori Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen vital bagi keberhasilan organisasi di tengah persaingan global. Berdasarkan pandangan (Yuridha, 2022), pengelolaan SDM yang optimal, seperti melalui program pelatihan, pengembangan talenta, penilaian kinerja, dan pemberian penghargaan, mampu meningkatkan produktivitas serta motivasi karyawan. Strategi pengelolaan yang adaptif dan inovatif menjadi faktor utama dalam membantu organisasi mencapai tujuan.

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran krusial dalam mengelola tenaga kerja di suatu organisasi. Sebagaimana dijelaskan oleh (Ummah, 2019) MSDM adalah disiplin ilmu yang bertujuan untuk mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar dapat bekerja secara efisien dan efektif, sehingga mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Penelitian terkait MSDM penting untuk mengidentifikasi cara-cara

meningkatkan produktivitas, motivasi, serta kesejahteraan karyawan melalui penerapan kebijakan yang adil. Pengelolaan tenaga kerja yang efektif tidak hanya mendukung keberlanjutan organisasi, tetapi juga memberikan manfaat signifikan bagi masyarakat, terutama di tengah persaingan global dan tantangan modern.

Menurut (Andrian et al., 2022) ada empat manfaat utama dari pengelolaan SDM yang baik:

1. **Perencanaan SDM yang efektif:** Memungkinkan perusahaan menyusun perencanaan SDM yang mendukung tujuan bisnis.
2. **Analisis jabatan:** Perusahaan dapat menganalisis dan menyusun uraian serta spesifikasi jabatan.
3. **Sistem informasi yang akurat:** Mempermudah pengambilan keputusan dengan sistem informasi SDM yang tepat.
4. **Efektivitas perekrutan:** Meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam perekrutan dan seleksi karyawan.

Menurut (Muktamar & Yassir, 2024) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang komprehensif dan terintegrasi, yang mencakup sejumlah tahap penting, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap semua aspek yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga kerja. Pengelolaan SDM yang baik dan efisien akan berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi dan menciptakan suasana kerja yang produktif. Oleh karena itu, setiap tahap dalam pengelolaan SDM, mulai dari perencanaan hingga pemisahan tenaga kerja, harus mendapatkan perhatian serius dari organisasi. Hal ini bertujuan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan cara yang efektif dan berkelanjutan.

B. Fungsi_Fungsi Manajemen

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut (Misbahudin et al., 2023) mencakup lima aspek utama dalam pengelolaan SDM di organisasi:

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia (*HR Planning*): Menyusun perencanaan kebutuhan dan pemanfaatan SDM yang sesuai dengan tujuan jangka panjang perusahaan.
2. Pengadaan Sumber Daya Manusia (*Personnel Procurement*): Mencari, merekrut, dan menempatkan SDM yang tepat melalui proses seleksi dan kontrak kerja.
3. Pengembangan Sumber Daya Manusia (*Personnel Development*): Meningkatkan keterampilan dan pengetahuan SDM melalui pelatihan, pendidikan, dan pengembangan karir.
4. Pemeliharaan Sumber Daya Manusia (*Personnel Maintenance*): Mempertahankan SDM dengan memberikan kompensasi, insentif, jaminan kesehatan, serta menyelesaikan perselisihan dan keluhan.
5. Pemanfaatan Sumber Daya Manusia (*Personnel Utilization*): Mengoptimalkan kinerja SDM melalui promosi, transfer, demosi, serta pemberian umpan balik dan penghargaan.

2.1.3. Teori Beban Kerja

A. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja berperan penting dalam kinerja seseorang di tempat kerja. Menurut (Yuridha, 2022) beban kerja dipengaruhi oleh jenis pekerjaan dengan standar yang jelas dan terukur. Ketidakefektifan atau inefisiensi

muncul ketika beban kerja terlalu berat atau ringan. Beban yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan penurunan kualitas kerja, sementara beban yang tidak memadai dapat mengurangi motivasi dan produktivitas. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menetapkan standar kerja yang realistis agar kinerja meningkat tanpa merugikan kesejahteraan karyawan.

Beban kerja adalah faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Menurut (Siti Nur Aisah, 2022) beban kerja mengacu pada tugas yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, dengan memanfaatkan keterampilan dan potensi yang dimiliki. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan, dengan mempertimbangkan dampak beban kerja yang terlalu tinggi atau rendah terhadap stres, motivasi, dan produktivitas. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan bagi manajemen dalam menyesuaikan beban kerja untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan.

B. Indikator Beban Kerja

Menurut (Putri, D. D., Wijaya, S. E., Sofiah, Aini, Q., & Ulum, 2024) menyatakan bahwa ada dua faktor yang dapat memengaruhi beban kerja, yaitu tanggung jawab dan harga diri (*self-esteem*). Kedua faktor ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Faktor Predisposisi (Predisposing Factor) mencakup hal-hal yang memengaruhi kecenderungan seseorang untuk menjalani perilaku sehat, seperti:
 - a. Pengetahuan: Pemahaman tentang kesehatan.
 - b. Sikap: Pandangan terhadap kesehatan.

- c. Nilai Sosial dan Budaya: Kepercayaan dan kebiasaan yang dianut.
 - d. Tingkat Pendidikan: Pendidikan formal yang mempengaruhi pemahaman.
 - e. Status Sosial Ekonomi: Kondisi ekonomi yang memengaruhi akses kesehatan.
2. Faktor Pemungkin (Enabling Factor) mencakup kondisi eksternal yang memungkinkan perilaku sehat, seperti:
- a. Ketersediaan Fasilitas Kesehatan: Akses terhadap layanan kesehatan.
 - b. Dukungan Sosial: Dorongan dari keluarga atau komunitas.
 - c. Ketersediaan Sumber Daya: Akses terhadap makanan sehat atau obat.
 - d. Kebijakan Kesehatan: Program atau regulasi pemerintah yang mendukung kesehatan.
 - e. Lingkungan Fisik: Kondisi sekitar yang mendukung gaya hidup sehat.

C. Pengukuran Beban Kerja

Indikator yang digunakan untuk mengukur beban kerja dalam penelitian ini mengacu pada empat aspek yang diusulkan oleh (Vipraprastha, 2023) sebagai berikut:

1. Kondisi Pekerjaan: Menilai sejauh mana tugas-tugas yang dilakukan mempengaruhi beban kerja, baik dari segi fisik maupun mental, serta bagaimana pekerjaan tersebut memenuhi harapan atau kebutuhan pekerja.

2. Penggunaan Waktu Kerja: Mengukur sejauh mana waktu kerja digunakan secara efisien untuk menyelesaikan pekerjaan, apakah ada pemborosan waktu atautkah waktu digunakan secara maksimal.
3. Target yang Harus Dicapai: Menilai besarnya tuntutan pekerjaan yang harus dicapai dalam jangka waktu tertentu, serta bagaimana tingkat kesulitan dan realisme target tersebut bila dibandingkan dengan kemampuan serta sumber daya yang ada.
4. Lingkungan Kerja: Menganalisis faktor-faktor eksternal yang memengaruhi beban kerja, seperti kondisi fisik tempat kerja, kebisingan, pencahayaan, dan faktor sosial lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pekerja.

D. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Beban Kerja

Menurut (Nurhandayani, 2022) faktor yang mempengaruhi beban kerja dapat dibagi menjadi dua kategori:

1. Faktor eksternal: yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti tugas (task), struktur organisasi kerja, dan kondisi lingkungan kerja.
2. Faktor internal: yaitu faktor yang berasal dari dalam tubuh pekerja sebagai respons terhadap beban kerja eksternal, yang dapat menjadi stresor. Faktor ini meliputi aspek somatik (seperti jenis kelamin, usia, status gizi, dan kondisi kesehatan) serta faktor psikis (seperti motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan).

E. Dimensi dan Indikator Beban Kerja

Menurut (Hermingsih & Purwanti, 2020), ada dua dimensi utama yang menentukan beban kerja, yaitu:

1. Tuntutan tugas (*task demands*), yang merujuk pada analisis tugas- tugas yang dilakukan oleh pekerja untuk menentukan beban kerja. Namun, perlu diingat bahwa perbedaan individu harus selalu dipertimbangkan.
2. Usaha atau tenaga (*effort*), yang merupakan faktor lain yang mempengaruhi beban kerja.

Menurut (SM et al., 2022), terdapat tiga indikator utama yang dapat digunakan untuk mengukur beban kerja karyawan, yaitu:

1. Target yang Harus Dicapai

Target kerja merupakan salah satu indikator penting dalam menentukan beban kerja karyawan. Target yang terlalu tinggi atau tidak realistis dapat meningkatkan beban kerja karyawan dan berdampak pada stres, motivasi, dan kinerja. Organisasi perlu memastikan bahwa target-target yang ditetapkan dapat dicapai oleh karyawan dengan upaya yang wajar dan tidak memberatkan.

2. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan, seperti kompleksitas tugas, tingkat kesulitan, dan hambatan yang dihadapi, juga dapat mempengaruhi beban kerja karyawan. Pekerjaan yang terlalu kompleks, sulit, atau menghadapi banyak hambatan dapat meningkatkan beban kerja karyawan. Organisasi perlu merancang pekerjaan sedemikian rupa sehingga dapat diminimalisir kompleksitas dan hambatan yang dihadapi karyawan.

3. Penggunaan Waktu

Penggunaan waktu merupakan indikator lain yang dapat menggambarkan beban kerja karyawan. Karyawan yang harus mengerjakan terlalu banyak pekerjaan dalam waktu yang terbatas akan mengalami beban kerja yang tinggi. Organisasi perlu memastikan bahwa alokasi waktu yang diberikan untuk penyelesaian tugas-tugas karyawan cukup realistis dan memadai.

2.1.4. Disiplin Kerja

A. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Subhan & Yusuf, 2020) disiplin adalah kesadaran untuk mematuhi aturan dan tata tertib yang berlaku. Dalam dunia kerja, disiplin berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan, karena mendorong mereka bekerja terorganisir, tepat waktu, dan sesuai standar. Penelitian ini mengkaji hubungan disiplin kerja dengan produktivitas di Perusahaan X melalui pendekatan kuantitatif. Hasilnya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, di mana peningkatan disiplin meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Perusahaan disarankan mendorong disiplin melalui pelatihan, insentif, dan pengawasan berkelanjutan.

Menurut (Hasyim et al., 2022) disiplin kerja merupakan sikap yang mencerminkan kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi serta menjalankan aturan atau norma yang berlaku di lingkungan kerjanya. Disiplin ini tidak hanya terbatas pada kewajiban formal untuk menaati aturan, tetapi juga melibatkan kesadaran pribadi dalam melaksanakan tugas

dengan tanggung jawab dan inisiatif. Dengan penerapan disiplin kerja yang baik, suasana kerja dapat menjadi lebih terorganisir, efisien, dan kondusif, sehingga mendukung tercapainya tujuan organisasi secara optimal.

B. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut (D. Putra et al., 2024) tujuan utama dari tindakan pendisiplinan adalah untuk memastikan bahwa perilaku pegawai tetap sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasi. Proses pendisiplinan ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan efisien, di mana pegawai mematuhi norma, kebijakan, serta prosedur yang berlaku. Dengan demikian, pendisiplinan berfungsi sebagai sarana untuk menjaga kualitas kinerja organisasi, meningkatkan akuntabilitas pegawai, serta meminimalisir pelanggaran yang dapat merugikan organisasi.

Tujuan dan sasaran disiplin kerja adalah untuk mencapai beberapa hal, antara lain:

1. Tujuan umum disiplin kerja adalah untuk mendukung kelangsungan instansi sesuai dengan motif yang ada, baik untuk saat ini maupun masa depan.
2. Tujuan khusus disiplin kerja meliputi:
 - a. Mendorong pegawai untuk mematuhi semua peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan.
 - b. Memastikan pegawai dapat menjalankan tugas mereka dengan sebaik-baiknya dan memberikan pelayanan maksimal.
 - c. Mendorong pegawai untuk menggunakan dan merawat sarana serta prasarana kantor dengan baik.
 - d. Membantu pegawai untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi.

C. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut (Jasmine, 2024), tiga jenis disiplin kerja :

1. Disiplin Preventif

Tujuannya untuk mencegah pelanggaran dengan mendorong pegawai mematuhi peraturan. Keberhasilannya bergantung pada kedisiplinan pribadi pegawai, dengan cara: memberi pemahaman tentang peraturan, menjelaskan standar yang harus dipenuhi, dan mendorong pegawai untuk mendisiplinkan diri.

2. Disiplin Korektif

Bertujuan untuk memberikan sanksi kepada pegawai yang telah melanggar aturan atau gagal memenuhi standar. Sanksi diberikan secara bertahap, dimulai dari peringatan lisan hingga pemecatan.

3. Disiplin Progresif

Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memperbaiki kesalahan sebelum dikenakan hukuman lebih berat. Pendekatan ini bertujuan untuk mendidik dan mencegah kesalahan terulang di masa depan.

D. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Fatturrahman et al., 2023), Faktor-faktor disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku yang terbentuk melalui interaksi antara faktor pribadi dan faktor lingkungan.

1. **Faktor Kepribadian:** Nilai-nilai yang mendukung disiplin, yang ditanamkan oleh orang tua, guru, dan masyarakat, berfungsi sebagai dasar dalam penerapan disiplin di perguruan tinggi Islam. Hal ini

meliputi disiplin yang didasarkan pada kepatuhan, identifikasi, dan internalisasi.

2. Faktor Lingkungan: Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja, melainkan melalui proses pembelajaran yang terus-menerus.

E. Mediasi dan Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Saskiah, Hairul, 2022), disiplin kerja dapat diukur melalui beberapa indikator berikut:

1. Ketepatan Waktu: Kemampuan karyawan untuk datang tepat waktu dan menyelesaikan tugas sesuai jadwal.
2. Ketaatan terhadap Peraturan: Kepatuhan terhadap aturan dan prosedur yang berlaku di tempat kerja.
3. Tanggung Jawab Kerja: Kesadaran untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan memenuhi target yang ditetapkan.
4. Pelaksanaan Tugas dan Kewajiban: Kemampuan untuk melaksanakan tugas dengan kualitas dan kuantitas yang sesuai standar.

Menurut (Susanti & Palupiningdyah, 2019), terdapat tiga dimensi utama beserta berbagai indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu organisasi. Dimensi-dimensi tersebut meliputi:

1. Tujuan kedisiplinan kerja, yang mencakup aspek-aspek seperti kesesuaian dengan jadwal yang telah direncanakan, pencapaian tujuan pekerjaan, serta pengembangan kemampuan karyawan.
2. Faktor pendukung disiplin, yang meliputi kepemimpinan yang menjadi teladan, pemberian balas jasa yang sesuai, serta penerapan prinsip keadilan.

3. Faktor penentu disiplin, yang mencakup pengawasan secara langsung, penerapan sanksi hukum, dan sikap tegas dalam pengelolaan kedisiplinan.

2.1.5. Lingkungan Kerja

A. Pengertian

Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam mendukung kinerja karyawan di sebuah organisasi. (Husna & Prasetya, 2024), menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup segala hal yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi cara mereka menjalankan tugas yang diberikan. Elemen-elemen seperti kondisi fisik ruang kerja, hubungan antar rekan kerja, serta kebijakan yang diterapkan perusahaan, semuanya berperan dalam membentuk lingkungan kerja tersebut. Lingkungan kerja yang mendukung dan positif dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan, serta motivasi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, pemahaman dan pengelolaan yang tepat terhadap lingkungan kerja merupakan faktor penting yang harus diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia.

Menurut (Tombakan et al., 2019) lingkungan kerja yang kondusif sangat mempengaruhi kinerja pegawai, karena dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam menyelesaikan tugas. Hal ini berpotensi meningkatkan produktivitas individu dan tim, yang pada akhirnya berkontribusi pada kinerja organisasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa menciptakan lingkungan kerja yang mendukung adalah strategi penting untuk memaksimalkan potensi sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi.

B. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut (Alam & Wanialisa, 2021), manfaat dari lingkungan kerja yang baik antara lain:

1. Meningkatkan gairah kerja sehingga dapat meningkatkan prestasi dan produktivitas karyawan.
2. Memungkinkan pekerjaan diselesaikan dengan tepat sesuai standar dan dalam waktu yang ditentukan.
3. Mengurangi kebutuhan pengawasan yang berlebihan karena setiap karyawan dapat saling mengawasi untuk mencapai hasil yang baik.
4. Meningkatkan semangat kerja yang tinggi.
5. Membuat karyawan merasa bahagia dalam bekerja, yang berujung pada hasil kerja yang optimal.
6. Memfasilitasi komunikasi yang baik antara rekan kerja dan atasan dalam suasana kekeluargaan, sehingga mengurangi potensi konflik berkepanjangan.
7. Membantu menciptakan visi, misi, dan tujuan yang sama dalam aktivitas yang mendukung perkembangan perusahaan.
8. Mengurangi risiko kecelakaan kerja serta meningkatkan keuntungan perusahaan.

C. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam kelangsungan suatu perusahaan, sehingga menjadi hal yang sangat diperhatikan oleh seorang pemimpin. Kenyamanan lingkungan kerja sangat mempengaruhi tingkat efektivitas karyawan dalam bekerja di perusahaan. Setiap kegiatan usaha perlu merencanakan atau menyusun tata letak

lingkungan kerja dengan baik, yang melibatkan kajian terhadap berbagai aspek yang membentuk lingkungan tersebut. Menurut (Sihaloho & Siregar, 2020), lingkungan kerja secara umum terbagi menjadi dua jenis, yaitu:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik mencakup semua kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan. Beberapa kondisi fisik yang baik untuk tempat kerja meliputi:

1. Bangunan yang tidak hanya menarik, tetapi juga dirancang dengan memperhatikan keselamatan kerja.
2. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
3. Tersedianya tempat istirahat seperti kafetaria yang mudah diakses oleh karyawan, baik di dalam perusahaan atau di sekitarnya.
4. Tersedia fasilitas ibadah, seperti masjid atau musholla untuk karyawan.
5. Akses transportasi yang memadai, baik untuk karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, terjangkau, dan mudah diakses.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non-fisik merujuk pada suasana kerja yang menyenangkan, di mana tercipta hubungan yang harmonis antara karyawan dan atasan. Sebab, pada dasarnya, manusia tidak hanya bekerja untuk memperoleh penghasilan, tetapi juga untuk mendapatkan kepuasan dari aktivitas yang dilakukannya.

D. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

1. Faktor Fisik

Menurut (A. A. M. A. Putra et al., 2022), faktor fisik lingkungan kerja, seperti pencahayaan, suhu, kebisingan, dan kebersihan, sangat mempengaruhi produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Lingkungan yang nyaman dan sehat dapat mengurangi stres, meningkatkan kinerja, dan memperbaiki kepuasan kerja. Perhatian terhadap aspek-aspek ini membantu menciptakan suasana kerja yang kondusif, memungkinkan karyawan untuk lebih fokus dan efisien, serta berkontribusi pada peningkatan kualitas hidup di tempat kerja.

2. Faktor Sosial

Menurut (Yuliadi et al., 2019), menyatakan bahwa hubungan sosial antar rekan kerja, dukungan yang diterima, dan komunikasi yang efektif memiliki dampak signifikan terhadap tingkat kepuasan dan kinerja karyawan. Karyawan yang berinteraksi secara positif dan memperoleh dukungan dari sesama serta atasan cenderung merasa lebih puas dan termotivasi. Komunikasi yang terbuka juga memperkuat hubungan antar individu, memfasilitasi kerjasama, dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas serta memperkuat komitmen karyawan terhadap perusahaan.

3. Faktor Organisasi

Menurut (Nurwahyuni , Masdar Mas'ud, 2020), menyatakan bahwa struktur organisasi dan budaya kerja yang mendukung inovasi, pengembangan karyawan, serta tujuan yang jelas dapat membentuk

lingkungan kerja yang positif. Budaya yang memfasilitasi komunikasi terbuka, kolaborasi, dan pengembangan profesional dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Dengan struktur yang efisien dan fleksibel, serta budaya yang mendorong pertumbuhan pribadi, organisasi mampu menciptakan suasana yang menginspirasi, memacu kreativitas, dan berfokus pada pencapaian tujuan bersama, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja.

4. Faktor Psikologis

Menurut (Sari et al., 2025), menyatakan bahwa faktor psikologis, termasuk motivasi dan kepuasan kerja, berperan penting dalam mempengaruhi lingkungan kerja. Faktor motivasional, seperti penghargaan atas pencapaian dan peluang untuk berkembang, dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan. Sementara itu, faktor kebersihan, yang meliputi kondisi fisik tempat kerja, berfungsi untuk menghindari ketidakpuasan. Meskipun faktor kebersihan tidak secara langsung meningkatkan kepuasan, keberadaannya penting untuk memastikan lingkungan kerja yang nyaman dan tanpa stres.

5. Faktor Kepemimpinan

(Pradana et al., 2019), menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Pemimpin yang mampu memberikan petunjuk yang jelas, memahami kebutuhan tim, dan membangun hubungan yang baik dengan karyawan dapat menciptakan atmosfer yang mendukung kinerja dan kesejahteraan. Kepemimpinan yang baik berkontribusi pada peningkatan motivasi, produktivitas, serta menciptakan suasana kerja

yang harmonis, yang pada akhirnya memperkuat komitmen dan kepuasan karyawan.

6. Faktor Eksternal

(Evita et al., 2019), menyebutkan bahwa faktor eksternal seperti kondisi ekonomi, hukum, dan regulasi memengaruhi lingkungan kerja. Perubahan dalam kebijakan pemerintah atau terjadinya krisis ekonomi dapat memaksa organisasi untuk mengubah kebijakan, strategi, dan budaya kerjanya agar tetap sesuai dengan kondisi yang ada. Oleh karena itu, organisasi harus peka terhadap perubahan eksternal dan siap beradaptasi guna memastikan kelangsungan operasional serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan sesuai dengan aturan yang berlaku.

E. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Hermawan, 2022), lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua dimensi utama, yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Contoh elemen lingkungan kerja fisik antara lain tata letak ruangan, penerangan, temperatur, kebersihan, dan kebisingan. Lingkungan kerja fisik yang baik akan memberikan kenyamanan dan keamanan bagi karyawan dalam bekerja.

2. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja non-fisik berkaitan dengan hubungan sosial dan interaksi antara karyawan di tempat kerja. Elemen lingkungan kerja

non-fisik meliputi hubungan antarkaryawan, hubungan antara atasan dan bawahan, serta suasana kerja secara umum. Lingkungan kerja non- fisik yang kondusif akan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja karyawan.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan, tentunya setiap bisnis harus fokus pada indikator lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

(Maharani et al., 2024), indikator lingkungan kerja mencakup beberapa aspek penting.

1. Penerangan, yaitu memastikan cahaya yang cukup masuk ke ruang kerja untuk mendukung kondisi kerja karyawan.
2. Suhu udara, yang berhubungan dengan pengaturan suhu yang nyaman di ruang kerja agar karyawan dapat bekerja dengan baik.
3. Kebisingan, yang mengacu pada tingkat sensitivitas karyawan terhadap suara di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi kinerja mereka.
4. Penggunaan warna, yang mencakup pemilihan warna yang sesuai untuk setiap ruang kerja karyawan.
5. Ruang yang dibutuhkan, yaitu pengaturan posisi kerja antar karyawan serta penataan alat kerja seperti meja dan kursi.
6. Kemampuan untuk bekerja, yang melibatkan penciptaan kondisi yang memberikan rasa aman dan nyaman kepada karyawan saat bekerja.
7. Hubungan antar pegawai, yang menekankan pentingnya menciptakan hubungan yang harmonis antar pegawai untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

2.1.6.1. Komitmen

A. Definisi Komitmen Kerja

Menurut (Idrus, 2022), mengemukakan bahwa komitmen kerja adalah kondisi psikologis yang menggambarkan hubungan antara individu dengan organisasi, yang mempengaruhi keputusan individu untuk tetap bertahan dalam organisasi tersebut. Mereka mengidentifikasi tiga dimensi utama komitmen kerja, yaitu:

1. Komitmen Afektif: Keterikatan emosional yang dimiliki seseorang terhadap organisasi.
2. Komitmen Berkelanjutan: Perasaan bahwa seseorang merasa terpaksa untuk tetap bekerja di organisasi karena adanya biaya atau konsekuensi jika meninggalkan organisasi.
3. Komitmen Normatif: Perasaan kewajiban untuk tetap bekerja di organisasi, berdasarkan norma atau nilai yang ada.

B. Faktor- faktor Komitmen Kerja

Menurut (Yolanda et al., 2022), mengungkapkan bahwa faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja dan komitmen manajemen. Variabel yang diteliti, yaitu kinerja karyawan, tetap serupa dengan penelitian lainnya, sementara variabel bebas yang dianalisis adalah komitmen dan lingkungan kerja. (Yolanda et al., 2022) menyebutkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor dari empat yang diteliti, yakni budaya organisasi, kepuasan pekerjaan, serta pelatihan dan pengembangan. Kedua penelitian ini menekankan pentingnya faktor non- teknis seperti komitmen, lingkungan kerja, dan budaya organisasi dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan.

C. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Indikator yang digunakan untuk menilai komitmen organisasi menurut (Susanti & Palupiningdyah, 2019), yang mencakup tiga aspek utama, yaitu

1. Komitmen afektif menggambarkan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi, yang mencerminkan keinginan mereka untuk tetap bergabung karena rasa kepuasan dan identifikasi dengan tujuan organisasi.
2. Komitmen kelanjutan berfokus pada pertimbangan biaya dan konsekuensi yang akan dihadapi jika karyawan meninggalkan organisasi, yang memotivasi mereka untuk bertahan demi alasan praktis atau finansial.
3. Komitmen normatif berkaitan dengan rasa kewajiban karyawan untuk tetap bertahan di organisasi berdasarkan norma sosial atau tanggung jawab moral terhadap organisasi. Ketiga dimensi ini memberikan gambaran yang menyeluruh mengenai berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi.

Menurut (Hasyim et al., 2022), Dimensi-dimensi tersebut mencakup komitmen afektif, yang mengacu pada keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi; komitmen kontinuans, yang berkaitan dengan kesadaran atas konsekuensi yang mungkin timbul jika meninggalkan organisasi; serta komitmen normatif, yang mencerminkan rasa kewajiban moral untuk tetap bertahan dalam organisasi. Ketiga dimensi ini menjadi dasar dalam memahami tingkat keterlibatan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

2.1.6. Kepuasan Kerja

A. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan mereka. Sikap ini secara langsung terhubung dengan pemenuhan kebutuhan individu, seperti pekerjaan yang menantang, imbalan yang adil, serta lingkungan kerja dan rekan kerja yang mendukung (Kurniawan & Wijanarko, 2021). Kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap yang berkaitan dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus, seperti upah, stabilitas pekerjaan, kenyamanan kerja, kesempatan untuk maju, penilaian kerja yang adil, serta hubungan sosial di dalam pekerjaan (Nurhalizah & Jufrizen, 2024). Menurut (Hermingsih & Purwanti, 2020), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional positif yang dihasilkan dari evaluasi individu terhadap pekerjaannya. Definisi ini menekankan pada aspek afektif, yaitu perasaan senang, puas, atau bahagia yang dialami individu terhadap pekerjaannya. Menurut (Nasrul et al., 2024), kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan terkait pekerjaan yang didasarkan pada harapan dan imbalan yang diberikan oleh organisasi.

B. Manfaat Kepuasan Kerja

Menurut (Prawira, 2020), kepuasan kerja memiliki manfaat dan dampak positif pada peningkatan semangat kerja serta produktivitas karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi dapat memberikan banyak manfaat bagi organisasi, antara lain:

1. Meningkatkan produktivitas

Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih fokus, teliti, dan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi.

2. Meningkatkan retensi karyawan

Karyawan yang puas dengan pekerjaannya lebih kecil kemungkinannya untuk meninggalkan organisasi.

3. Meningkatkan citra organisasi

Kepuasan kerja karyawan yang tinggi dapat meningkatkan citra organisasi sebagai tempat kerja yang baik dan menarik bagi talenta-talenta terbaik.

4. Mengurangi tingkat absen dan turnover

Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih jarang absen dan lebih betah bekerja di organisasi.

C. Jenis-Jenis Kepuasan Kerja

Menurut (Arisa et al., 2024), mengklasifikasikan kepuasan kerja menjadi tiga jenis, yaitu:

1. Kepuasan Kerja dalam Pekerjaan

Jenis kepuasan ini berasal dari aspek intrinsik pekerjaan itu sendiri, seperti pujian atas hasil kerja, perlakuan yang adil, penempatan yang sesuai dengan kompetensi, dan suasana lingkungan kerja yang kondusif.

2. Kepuasan Kerja di Luar Pekerjaan

Kepuasan ini muncul dari imbalan ekstrinsik yang diperoleh karyawan dari pekerjaannya, seperti gaji yang layak, tunjangan kesehatan, dan kesempatan untuk pengembangan diri. Imbalan ini dapat digunakan

untuk memenuhi kebutuhan hidup dan meningkatkan kualitas hidup karyawan.

3. Kepuasan Kerja dalam dan di Luar Pekerjaan

Jenis kepuasan ini merupakan keseimbangan antara kepuasan kerja dalam pekerjaan dan kepuasan kerja di luar pekerjaan. Karyawan merasa puas dengan aspek intrinsik dan ekstrinsik pekerjaannya, sehingga tercipta motivasi dan dedikasi yang tinggi dalam bekerja.

D. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut (Arisa et al., 2024), mengidentifikasi lima faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Imbalan Jasa

Imbalan jasa yang diterima karyawan, seperti gaji, tunjangan, dan bonus, merupakan faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa bahwa imbalan yang diterima sesuai atau bahkan melebihi ekspektasi mereka, mereka akan merasa puas dengan pekerjaannya.

2. Rasa Aman

Rasa aman dalam pekerjaan, seperti jaminan keamanan dan kelangsungan pekerjaan, memberikan ketenangan bagi karyawan dan memungkinkan mereka untuk fokus pada pekerjaannya. Ketika karyawan merasa aman dalam pekerjaannya, mereka akan lebih termotivasi dan produktif.

3. Pengaruh Antar pribadi

Hubungan yang baik dengan rekan kerja, supervisor, dan pelanggan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Interaksi yang positif dan suportif

dalam lingkungan kerja dapat menciptakan rasa kebersamaan dan meningkatkan motivasi karyawan.

4. Kondisi Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja yang mendukung, seperti tempat kerja yang nyaman, ergonomis, dan aman, dapat meningkatkan kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa nyaman dan aman di tempat kerja, mereka akan lebih fokus dan produktif.

5. Kesempatan Pengembangan Diri

Kesempatan bagi karyawan untuk belajar, berkembang, dan meningkatkan diri dapat meningkatkan kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa bahwa mereka memiliki kesempatan untuk maju dan mencapai potensinya, mereka akan lebih termotivasi dan loyal terhadap organisasi.

E. Pengukur Kepuasan Kerja

Tiga cara untuk mengukur kepuasan kerja dibahas berdasarkan perspektif (Rahmat Runa, 2020). Ketiga cara tersebut adalah:

1. Mengukur Kepuasan Kerja dengan Skala Indeks Deskripsi Jabatan (*Job Descriptive Index/JDI*)

Teknik ini mengukur kepuasan kerja berdasarkan aspek-aspek pekerjaan, seperti upah, kesempatan promosi, pengawasan, rekan kerja, dan pekerjaan itu sendiri.

2. Mengukur Kepuasan Kerja Berdasarkan Ekspresi Wajah

Teknik ini mengukur kepuasan kerja dengan mengamati dan menginterpretasikan ekspresi wajah karyawan saat bekerja, yang dapat memberikan gambaran tentang tingkat kepuasan mereka.

3. Mengukur Kepuasan Kerja dengan Kuesioner Minnesota (*Minnesota Satisfaction Questionnaire/MSQ*)

Teknik ini mengukur kepuasan kerja dengan menggunakan kuesioner yang mencakup berbagai aspek pekerjaan, seperti aktivitas, kebijakan perusahaan, kompensasi, prestasi, dan lain-lain.

F. Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Salah satu pandangan mengenai dimensi kepuasan kerja yang membedakannya menjadi dua aspek utama, yaitu pekerjaan itu sendiri dan adanya pengalaman untuk meningkatkan kemampuan (Astuti & Rahardjo, 2021).

Indikator-indikator kepuasan kerja menjadi kunci bagi organisasi dalam mengukur tingkat kepuasan karyawan dan merumuskan strategi yang tepat untuk meningkatkannya. (Syarweny, 2023) mengidentifikasi lima indikator utama kepuasan kerja, yaitu:

1. Pekerjaan Itu Sendiri

Sifat pekerjaan itu sendiri, seperti otonomi, tantangan, peluang untuk belajar dan berkembang, dan makna pekerjaan, merupakan indikator penting kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka menarik, menantang, dan memberikan kesempatan untuk berkembang, mereka akan merasa lebih puas dengan pekerjaannya.

2. Upah

Jumlah kompensasi yang diterima karyawan, termasuk gaji, tunjangan, dan bonus, merupakan indikator kepuasan kerja yang signifikan. Ketika karyawan merasa bahwa upah mereka sesuai dengan kontribusi dan ekspektasi mereka, mereka akan merasa puas dengan pekerjaannya.

3. Promosi

Kesempatan untuk mengembangkan karir melalui kenaikan jabatan dan promosi merupakan indikator kepuasan kerja yang penting. Ketika karyawan melihat peluang untuk maju dan mencapai potensinya dalam organisasi, mereka akan lebih termotivasi dan loyal terhadap organisasi.

4. Pengawasan

Gaya kepemimpinan dan pengawasan atasan dalam memberikan instruksi, bimbingan, dan dukungan kepada karyawan merupakan indikator kepuasan kerja yang penting. Ketika karyawan merasa bahwa atasan mereka adil, suportif, dan memberikan arahan yang jelas, mereka akan merasa lebih puas dengan pekerjaannya.

5. Rekan Kerja

Hubungan yang baik dan positif dengan rekan kerja, supervisor, dan pelanggan merupakan indikator kepuasan kerja yang penting. Lingkungan kerja yang kolaboratif, supportive, dan saling menghargai dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Berikut adalah beberapa penelitian sebelumnya yang relevan untuk memahami temuan terkait variabel yang sedang diteliti dalam penelitian saat ini. Penelitian sebelumnya yang dijelaskan dengan rinci di bawah ini dapat memberikan gambaran tentang analisis masing-masing variabel pada penelitian sebelumnya yang terkait dengan variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 2.1

Hasil Penelitian Sebelumnya

NO	JUDUL	PENGARANG (Jurnal)	VARIABEL TERKAIT	HASIL PENELITIAN
1	Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Kasus pada PT Wika-Wg Kso Proyek Pembangunan Gedung Sglc & Eric	Rizka Dwi Astuti, Jajuk Herawati, Epsilandri Sepytarini, (Jurnal Religion Education Social Laa Roiba Journal)	Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja,	Penelitian ini mengevaluasi pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan di PT WIKA-WG KSO Proyek SGLC & ERIC. Berdasarkan data dari 46 responden, beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif signifikan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara simultan, ketiga variabel menyumbang 66,3% terhadap kepuasan kerja. Studi ini merekomendasikan pengelolaan beban kerja, stres, dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kepuasan karyawan.
2	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu	Sri Rahayu, Dahlia (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 6 No 1, Januari 2023)	Sumber Daya Manusia, Pekerjaan Disiplin, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Organisasi Komitmen	Penelitian ini mengkaji pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Ogan Komering Ulu. Hasilnya menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara positif dan signifikan memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Kepuasan kerja juga terbukti memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai. Analisis statistik mengungkapkan bahwa 67,1% variasi kepuasan kerja dan 56,9% kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel-variabel tersebut. Disiplin, motivasi, dan komitmen perlu terus ditingkatkan untuk mendukung keberhasilan organisasi secara optimal. karyawan dan semakin nyaman serta kondusif lingkungan kerja, maka semakin tinggi tingkat kepuasan dan komitmen kerja mereka. Disiplin kerja yang baik mendorong karyawan untuk memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi, dan lingkungan kerja yang mendukung juga berkontribusi pada peningkatan komitmen karyawan. Selain itu, komitmen organisasi berperan sebagai variabel intervening yang mempengaruhi kepuasan kerja, di mana semakin tinggi komitmen terhadap organisasi, semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.
3	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT XY	Muhamad Abdul Rosyid dan Ilma Darajat (Dynamic Management Journal Volume 6 No. 2	Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kerja juga berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lebih lanjut, komitmen

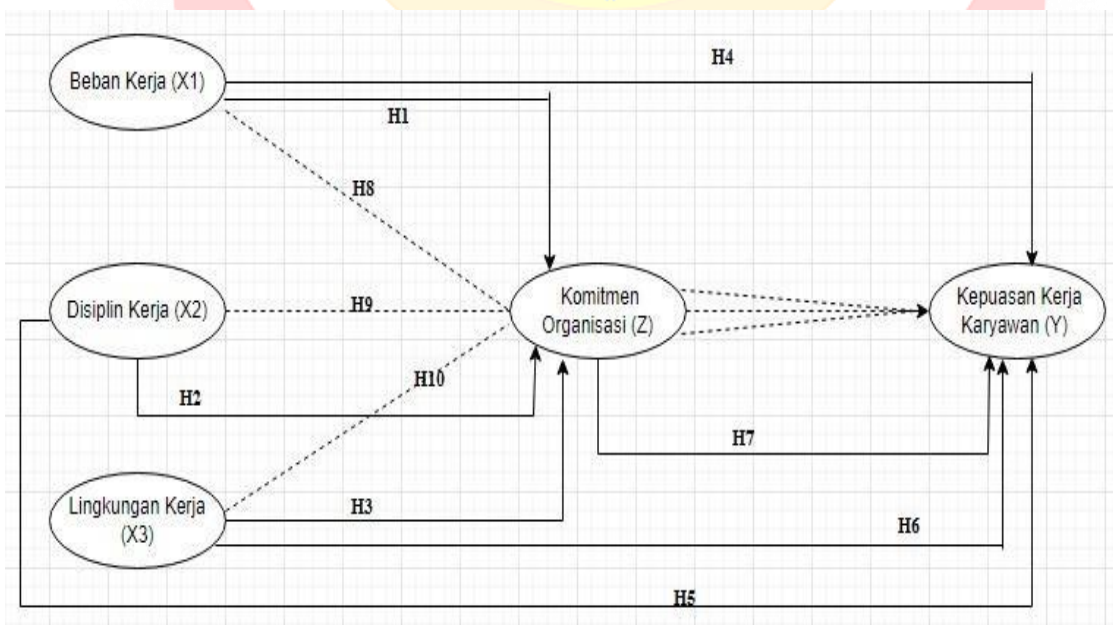
		Tahun 2022)		organisasi terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.
4	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Kawal Kabupaten Bintan	Muhammad Rizki, Nurul Nophiyani, Eka Kurnia Saputra, Octojaya Abriyoso (Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal Volume 08 (2) May 2022)	Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Puskesmas	Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan kepada pengelola Puskesmas Kawal Kabupaten Bintan untuk mengalokasikan tugas dan beban kerja secara lebih seimbang serta mempertimbangkan penambahan pegawai tidak tetap pada posisi-posisi yang rentan mengalami kelebihan beban, terutama saat terjadi lonjakan pasien. Hal ini bertujuan untuk mengurangi beban kerja pegawai. Selain itu, kepada para pegawai Puskesmas Kawal Kabupaten Bintan, diharapkan dapat menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab serta memprioritaskan penanganan pelayanan kesehatan masyarakat sesuai skala prioritas, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal dan meningkatkan kepuasan kerja.
5	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Kawal Kabupaten Bintan	Muhammad Rizki, Nurul Nophiyani, Eka Kurnia Saputra, Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal Volume 08 (2) May 2022 Octojaya Abriyoso	Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Puskesmas	Penelitian ini mengkaji pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai pemoderasi. Hasilnya menunjukkan bahwa beban kerja berdampak negatif pada kepuasan kerja, sementara kompensasi yang layak meningkatkan kepuasan pegawai. Motivasi kerja memperkuat pengaruh positif kompensasi dan mengurangi dampak negatif beban kerja. Oleh karena itu, manajemen perlu menyeimbangkan beban kerja, meningkatkan kompensasi, dan mendorong motivasi untuk meningkatkan kepuasan pegawai.
6	Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Wawo Kabupaten Bima	Muh. Subhan , Muhammad Yusuf Jurnal Manajemen Volume 6– Nomor 1, Juni 2020, (Hlm 13-19)	Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja	Penelitian ini mengungkap bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Camat Wawo, Kabupaten Bima. Secara individual, disiplin kerja memiliki dampak yang signifikan dengan nilai uji t sebesar 3,336 dan tingkat signifikansi 0,002, sementara budaya organisasi juga berpengaruh dengan nilai uji t sebesar 2,076 dan signifikansi 0,048. Secara keseluruhan, kedua faktor ini secara simultan memengaruhi kepuasan kerja, terbukti dari nilai uji F sebesar 6,522 dengan signifikansi 0,005. Dengan demikian, peningkatan disiplin kerja serta penguatan budaya organisasi dapat berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja pegawai.
7	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kualias Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja pada Dinas	Kristian, Fakhrol Rozi Jurnal Manajemen dan Sains, ISSN 2541-6243 (Online), ISSN 2541-	Komitmen organisasi, kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja,	Penelitian ini membahas hubungan antara komitmen organisasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Hasil penelitian

	Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat	688X (Print), DOI 10.33087/jmas.v8i1.1012	kinerja karyawan.	menunjukkan bahwa baik komitmen organisasi maupun kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Selain itu, kepuasan kerja juga berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat komitmen organisasi dan kualitas kehidupan kerja, maka kepuasan kerja pegawai meningkat, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka.
8	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Kota Tangerang	Muhamad Abdul Rosyid dan Ilma Darajat Dynamic Management Journal ISSN (Online) 2580-2127 Volume 6 No. 2 Tahun 2022	Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai	Penelitian ini mengkaji pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di Pemerintah Daerah Kota Tangerang. Analisis jalur terhadap 99 responden menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Kepuasan kerja juga menjadi mediator dalam hubungan tersebut, sehingga peningkatan komitmen organisasi mendorong kepuasan kerja yang berujung pada peningkatan kinerja pegawai.
9	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lingkungan Kecamatan Bantargebang kota Bekasi	Heru Dian Setiawan Jurnal Ilmu dan Budaya, Vol .41, No. 69, Juli 2020	Komitmen organisasi, kepuasan kerja pegawai, lingkungan Kecamatan Bantargebang.	Penelitian ini menganalisis hubungan komitmen organisasi dan kepuasan kerja pegawai di Kecamatan Bantargebang, Kota Bekasi, menggunakan survei kuantitatif terhadap 41 responden. Hasilnya menunjukkan pengaruh signifikan, di mana peningkatan 1% dalam komitmen organisasi meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,541%. Faktor utama yang berperan meliputi pekerjaan, promosi, dukungan rekan kerja, dan kebijakan organisasi. Studi ini merekomendasikan peningkatan solidaritas, kepatuhan aturan, serta dukungan dan apresiasi organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
10	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Di Jakarta	Jurnal Minfo Polgan Volume 12, Nomor 2, Januari 2024	Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja	Penelitian ini menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan di Divisi Instalasi Rawat Jalan RS Bhayangkara TK.I R Said Sukanto Jakarta menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan dengan kontribusi 51,3%. Oleh karena itu, perbaikan lingkungan kerja dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan kualitas layanan rumah sakit.
11	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Mediasi	Isabella Jasmine dan Edalmen	Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi.	Penelitian ini meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai mediator pada karyawan divisi audit PwC Indonesia di Jakarta. Menggunakan metode PLS-SEM dengan SmartPLS 3.2.7, hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, baik langsung maupun melalui motivasi sebagai mediator parsial.

				Temuan ini menegaskan pentingnya lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan.
12	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT Dexter Ekspressindo Jakarta	Rosento, Resti Yulistria, Eka Putri Handayani. JURNAL SWABUMI, Vol.10 No.2 September 2022,	Lingkungan Kerja, Kepuasan Karyawan.	Penelitian ini menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan di PT Dexter Ekspressindo Jakarta dengan metode deskriptif kuantitatif. Data dikumpulkan melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi, lalu dianalisis menggunakan SPSS versi 25. Hasilnya menunjukkan korelasi kuat antara lingkungan kerja dan kepuasan karyawan, dengan kontribusi sebesar 57,9%, sementara 42,1% dipengaruhi faktor lain. Uji regresi mengonfirmasi hubungan positif, sehingga semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi kepuasan karyawan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan perumusan masalah terkait pengaruh variabel Lingkungan Kerja, Kecerdasan Emosional, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Pemoderasi Studi Kasus Perkumpulan Boentek Bio, paradigma penelitian dan kerangka pemikiran teoritis yang disajikan memiliki tujuan untuk menggambarkan hubungan antara variabel-variabel tersebut. Dalam konteks penelitian ini, kerangka pemikiran teoritis dapat dirangkai sebagai berikut :



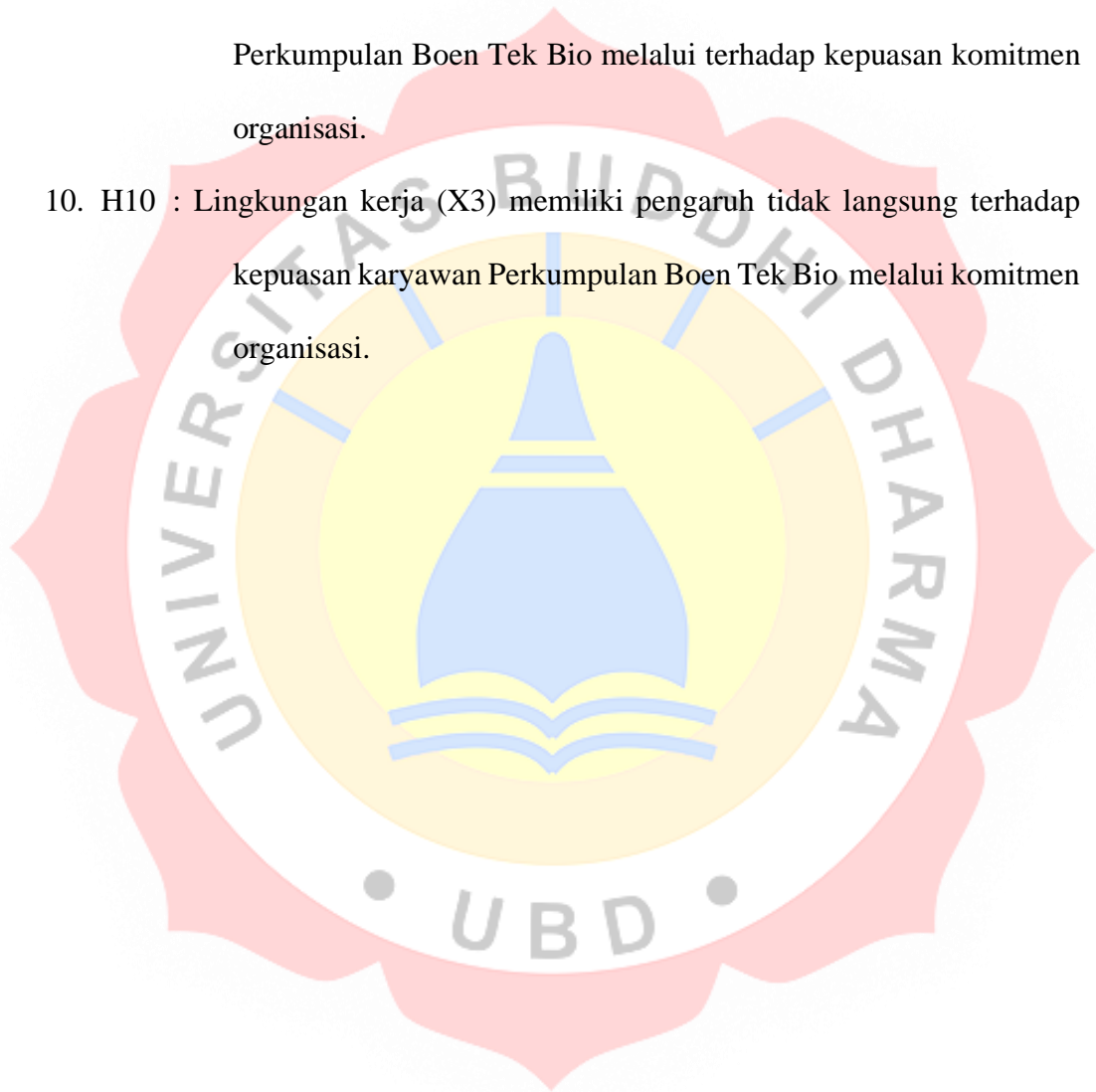
Gambar 2.1 Model Kerangka Pemikiran

2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian

Menurut (Yam & Taufik, 2021), hipotesis merupakan pernyataan formal yang menyajikan hubungan yang diperkirakan antara variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat) dalam suatu penelitian. Hipotesis ini menyatakan dugaan awal mengenai hubungan yang mungkin terjadi antar variabel untuk kemudian diuji dan diverifikasi secara empiris. Hipotesis merupakan asumsi sementara yang memerlukan pembuktian lebih lanjut. Proses pengujian dan pembuktian hipotesis melalui metode ilmiah menjadi inti dari sebuah kegiatan penelitian, dengan tujuan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis awal. Hal ini dilakukan agar dapat diperoleh kesimpulan yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

1. H1 : Beban kerja (X1) memiliki pengaruh langsung terhadap komitmen organisasi di Perkumpulan Boen Tek Bio.
2. H2 : Disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh langsung terhadap komitmen organisasi di Perkumpulan Boen Tek Bio.
3. H3 : Lingkungan kerja (X3) memiliki pengaruh langsung terhadap komitmen organisasi Perkumpulan Boen Tek Bio.
4. H4 : Beban kerja (X1) memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan karyawan di Perkumpulan Boen Tek Bio.
5. H5 : Disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan karyawan di Perkumpulan Boen Tek Bio.
6. H6 : Lingkungan kerja (X3) memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan karyawan Perkumpulan Boen Tek Bio.

7. H7 : Komitmen organisasi (Z) memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan karyawan Perkumpulan Boen Tek Bio.
8. H8 : Beban kerja (X1) memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kepuasan karyawan Perkumpulan Boen Tek Bio melalui komitmen organisasi.
9. H9 : Disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh tidak langsung karyawan Perkumpulan Boen Tek Bio melalui terhadap kepuasan komitmen organisasi.
10. H10 : Lingkungan kerja (X3) memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kepuasan karyawan Perkumpulan Boen Tek Bio melalui komitmen organisasi.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian kuantitatif merupakan salah satu pendekatan yang banyak digunakan dalam dunia akademik dan ilmiah. Pendekatan ini berfokus pada pengoperasionalisasian teori secara cermat dan kemudian pengukurannya melalui variabel-variabel serta pertanyaan. Penelitian kuantitatif adalah kegiatan yang berfokus pada pengoperasionalisasian teori secara cermat dan kemudian pengukurannya melalui variabel-variabel serta pertanyaan (Justan & Aziz, 2024). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, di mana metode ini dapat didefinisikan sebagai proses untuk memperoleh pengetahuan dengan memanfaatkan data numerik sebagai alat untuk menganalisis informasi terkait dengan topik yang ingin dikaji. Dalam metode penelitian kuantitatif, data berupa angka-angka menjadi elemen utama untuk menganalisis dan memberikan pemahaman mengenai fenomena yang diteliti.

Penelitian kuantitatif memiliki ciri khas yang menonjol, yaitu data yang dihasilkan dari kegiatan penelitian didominasi oleh angka-angka. Hal ini merupakan hasil dari proses pengukuran yang dilakukan terhadap variabel-variabel yang menjadi fokus dalam penelitian (Justan & Aziz, 2024). Data numerik menjadi elemen utama dalam penelitian kuantitatif, sebagai sarana untuk menganalisis informasi dan memberikan pemahaman yang komprehensif tentang fenomena yang dikaji. Dengan kata lain, data kuantitatif berupa angka-angka menjadi fondasi penting dalam pendekatan penelitian ini untuk

mengoperasionalkan teori secara sistematis dan menghasilkan temuan yang dapat digeneralisasikan.

3.2. Definisi Operasional Variabel

Menurut (Lianasari & Ahmadi, 2022), Operasionalisasi variabel adalah proses mengubah konsep abstrak dari suatu variabel menjadi bentuk yang lebih konkret dan mudah digunakan. Proses ini dilakukan dengan menyusun indikator atau elemen yang dapat diamati dan diukur sebagai representasi dari variabel tersebut.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 5 variabel, yakni beban kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) sebagai variabel independen, komitmen organisasi (Z) sebagai variabel mediasi, dan kepuasan karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Dengan mengidentifikasi variabel-variabel tersebut, peneliti dapat menganalisis bagaimana faktor-faktor independen seperti lingkungan kerja, kecerdasan emosional, dan kompensasi memengaruhi kepuasan kerja, serta bagaimana motivasi kerja berperan sebagai variabel moderator dalam hubungan tersebut.

Keseluruhan variabel disusun dalam suatu kuisioner, yang kemudian diuraikan dalam indikator- indikator. Pengisian kuisioner dilaksanakan secara *self-rating*, dimana responden mengisi kuisioner berdasarkan persepsi atas diri mereka sendiri. Skala pengukuran adalah menggunakan skala *Likert* 1 sampai dengan 5. Dalam penelitian ini, instrument diukur menggunakan skala *Likert* dengan interval dari 1 hingga 5. Skala ini digunakan untuk mengukur tanggapan atau respon responden terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner. Pada skala ini, skor 1 hingga 2 menunjukkan bahwa responden tidak setuju dengan pernyataan

yang diberikan, dengan 1 berarti sangat tidak setuju dan 2 berarti tidak setuju. Sementara itu, skor 3 pada skala *Likert* ini menunjukkan bahwa responden bersikap netral atau biasa-biasa saja terhadap pernyataan yang ada di kuesioner. Di sisi lain, skor 4 dan 5 pada skala *Likert* mengindikasikan bahwa responden setuju dengan pernyataan yang terdapat dalam kuesioner, dengan 4 berarti setuju dan 5 berarti sangat setuju.

Tabel 3.1 Skala *Likert*

JAWABAN	SKALA
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sumber : (Lianasari & Ahmadi, 2022)

Berikut ini adalah tabel operasional variabel dari penelitian yang membahas variabel serta indikator dari beban kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3), komitmen organisasi (Z), dan kepuasan karyawan (Y). Untuk masing-masing variabel tersebut, terdapat indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur dan mendefinisikan setiap variabel secara operasional, sebagai berikut:

Tabel 3.2.
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Sumber
Beban Kerja (X1) Dhania (2010)	1. Tuntutan tugas 2. Usaha/Effort	1. Target yang harus dicapai. 2. Kondisi pekerjaan. 3. Pengawasan waktu.	<i>Likert</i>	Kuesioner
Disiplin Kerja (X2) Hasibuan (2014)	1. Tujuan kedisiplinan kerja 2. Faktor pendukung disiplin 3. Faktor penentu disiplin	1. Ketepatan Waktu 2. Ketaatan terhadap Peraturan 3. Tanggung Jawab Kerja Pelaksanaan 4. Tugas dan Kewajiban	<i>Likert</i>	Kuesioner
Lingkungan Kerja (X3) Sedarmayanti	1. Lingkungan kerja fisik 2. Lingkungan kerja non fisik	1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Kebisingan 4. Penggunaan warna 5. Ruang gerak yang cukup 6. Keamanan kerja 7. Hubungan antar karyawan	<i>Likert</i>	Kuesioner
Komitmen Kerja (Z) Sudarmanto (2009:10)	1. komitmen afektif 2. komitmen kontinuans 3. komitmen normatif	1. Kebanggaan terhadap perusahaan 2. Kesiediaan untuk berpihak/berkorban bagi perusah 3. Kesetiaan terhadap perusahaan	<i>Likert</i>	Kuesioner
Kepuasan Kerja (Y) Hasibuan (2015)	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Adanya pengalaman un meningkatkan kemampu karyawan dalam bekerja	1. Pekerjaan itu sendiri. 2. Upah/gaji 3. Kesempatan promosi. 4. Pengawasan 5. Rekan kerja.	<i>Likert</i>	Kuesioner

Sumber : Hasil Observasi

3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1. Populasi

Populasi penelitian merupakan keseluruhan elemen yang menjadi fokus penyelidikan dalam suatu penelitian. Populasi dapat berupa individu, objek, atau peristiwa yang akan diteliti. Populasi menjadi sumber data utama bagi peneliti untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam menjawab pertanyaan penelitian. Hal ini akan membantu peneliti dalam memahami dan mendeskripsikan dengan tepat apa yang akan menjadi fokus penelitiannya, dalam penelitian ini, populasinya adalah orang yang bekerja di Perkumpulan Boen Tek Bio.

Populasi mencakup seluruh objek atau subjek dalam penelitian, sedangkan sampel adalah bagian yang dipilih sebagai representasi dari populasi. Untuk menentukan sampel yang tepat, peneliti harus memahami teknik sampling, baik dalam menentukan jumlah maupun memilih sampel yang sesuai. Kesalahan dalam menetapkan populasi dapat menyebabkan data yang dikumpulkan menjadi kurang akurat, sehingga hasil penelitian tidak berkualitas, tidak representatif, dan kurang memiliki daya generalisasi. Oleh karena itu, pemahaman peneliti tentang populasi dan sampel sangat penting, karena berperan utama dalam proses pengumpulan data penelitian (Nur Fadilah Amin, 2023)

3.3.2. Sampel

Sampel penelitian adalah sebagian kecil dari populasi yang memiliki karakteristik dan jumlah yang mewakili keseluruhan populasi. Memilih sampel yang representatif sangatlah penting, karena hal ini memungkinkan peneliti

untuk membuat kesimpulan yang valid dan dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi. Oleh karena itu, proses pemilihan sampel harus dilakukan dengan cermat agar dapat mencerminkan kondisi populasi secara akurat. Sugiyono (2014) mendefinisikan sampel sebagai bagian dari populasi yang memiliki jumlah serta karakteristik tertentu.

Sampel merupakan subset atau perwakilan dari populasi yang dijadikan objek penelitian. Pemilihan sampel yang tepat sangat penting karena dapat mempengaruhi validitas dan representativitas temuan penelitian. Melalui sampel, peneliti dapat mempelajari karakteristik populasi dan menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasikan. Oleh karena itu, sampel harus dipilih secara cermat agar dapat mencerminkan keadaan populasi sedekat mungkin. Jumlah dan karakteristik sampel harus benar-benar mewakili populasi agar kesimpulan yang dihasilkan dapat berlaku secara umum.

Metode yg di gunakan adalah metode Slovin untuk menentukan jumlah sampel dari suatu populasi yang besar ketika informasi tentang populasi tidak sepenuhnya diketahui. Rumus ini sangat berguna dalam penelitian kuantitatif, terutama ketika peneliti ingin memperoleh hasil yang representatif dengan batas toleransi kesalahan tertentu Rumusnya : $n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$

n = ukuran sampel

NNN = ukuran populasi

e = tingkat kesalahan (margin of error), misalnya 0,05 untuk 5%

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini dan membuktikan hipotesis yang telah ditetapkan, dibutuhkan teknik atau metode

pengumpulan data yang tepat. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan data yang akurat, valid, dan dapat dipertanggungjawabkan. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah survei melalui alat pengumpul data berupa angket atau kuesioner. Kuesioner merupakan instrumen pengumpulan data yang efektif untuk mendapatkan informasi langsung dari responden terkait variabel-variabel yang diteliti. Penggunaan survei kuesioner dalam penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan data yang benar-benar sesuai dengan kondisi lapangan. Data yang dikumpulkan melalui kuesioner ini digunakan sebagai dasar untuk membuktikan hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan menggunakan teknik survei kuesioner, peneliti dapat memastikan bahwa data yang diperoleh akurat dan tidak menyimpang dari keadaan sebenarnya. Hal ini penting untuk menjaga validitas dan reliabilitas data dalam mendukung kesimpulan yang diambil dari penelitian ini.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa teknik untuk mengumpulkan data, antara lain:

a. Kuesioner (Angket)

Pengumpulan data dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pertanyaan yang diajukan merupakan pertanyaan tertutup/berstruktur, yang secara logis berhubungan dengan variabel-variabel dalam penelitian.

b. Wawancara (*Interview*)

Metode wawancara digunakan untuk melakukan studi pendahuluan guna menemukan permasalahan yang akan diteliti. Wawancara dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh informasi secara langsung dari responden.

3.4. Teknik Analisis Data

3.4.1. Smart PLS

Analisis PLS-SEM sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariat (Nurhalizah & Jufrizen, 2024). Pendekatan ini merupakan metode berbasis varian dalam pemodelan persamaan struktural (SEM), yang memungkinkan pengujian model pengukuran (measurement model) dan model struktural (*structural* model) secara bersamaan. Pada penelitian ini, analisis data dilakukan menggunakan metode *Partial Least Square (PLS)* dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 3.

PLS merupakan salah satu pendekatan dalam *Structural Equation Modeling (SEM)* yang memiliki beberapa keunggulan dibandingkan dengan teknik-teknik SEM lainnya. PLS dinilai lebih fleksibel dalam menghubungkan antara teori dan data. Metode ini mampu melakukan analisis jalur (path) dengan menggunakan variabel laten, yang tidak dapat dilakukan oleh teknik-teknik SEM konvensional. Variabel laten adalah variabel yang tidak dapat diukur secara langsung, tetapi direpresentasikan oleh indikator-indikator yang dapat diamati.

PLS memungkinkan peneliti untuk menganalisis hubungan yang kompleks antar variabel dalam model penelitian, termasuk mengidentifikasi efek mediasi dan moderasi. Pendekatan ini juga dianggap lebih cocok untuk penelitian eksploratoris atau penelitian dengan dasar teori yang masih terbatas.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode analisis kuantitatif dengan pendekatan *Structural Equation Modeling (SEM)* menggunakan software Smart PLS. Adapun tahapan analisis data yang dilakukan adalah sebagai berikut:

a. Analisis Statistik Demografi Responden

Peneliti mengidentifikasi karakteristik responden, seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, dan lain-lain. Tujuannya adalah untuk memperoleh gambaran umum tentang profil responden yang terlibat dalam penelitian.

b. Analisis Statistik Deskriptif

Menghitung nilai minimum, maksimum, rata-rata, dan standar deviasi dari variabel-variabel penelitian. Analisis ini bertujuan untuk memberikan deskripsi atau gambaran umum mengenai karakteristik dari masing-masing variabel.

c. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur (kuesioner) dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi atau keandalan alat ukur dalam mengukur konsep. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan memiliki kualitas yang baik.

d. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini dilakukan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Selain itu, peneliti juga menguji dampak moderasi dari variabel pemoderasi dalam model penelitian.

e. Uji Hipotesis

Peneliti melakukan pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh antar variabel dalam model penelitian. Menguji hipotesis penelitian dengan

kriteria diterima apabila nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 dan nilai p- value lebih kecil dari 0,05.

f. Persamaan Regresi

Menganalisis besaran koefisien pengaruh dari masing-masing variabel independen serta dampak mediasi terhadap variabel dependen. Selain itu, peneliti juga menganalisis dampak moderasi dari variabel pemoderasi dalam model penelitian.

3.4.2. Model Pengukuran (*Outer Model*)

Outer model digunakan untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas dari model konstruk. Dalam *outer model*, akan dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas untuk menilai kualitas model.

A. Uji Validitas

1. Validitas Konvergen

Validitas konvergen dari model pengukuran reflektif diukur berdasarkan korelasi antara skor indikator dengan skor konstraknya. Validitas konvergen dapat dilihat dari nilai *loading factor* atau *outer loading*. Jika menggunakan pengukuran *loading factor*, maka indikator reflektif dikatakan memenuhi validitas konvergen apabila memiliki nilai *loading factor* lebih dari 0,70 terhadap konstruk yang diukur. Namun, untuk penelitian tahap awal pengembangan skala pengukuran, nilai *loading* 0,5 sampai 0,6 juga dianggap cukup.

2. Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan dari model pengukuran reflektif dinilai berdasarkan nilai *cross loading* antar konstruk. Jika nilai korelasi

indikator dengan konstraknya lebih besar dibandingkan korelasi indikator tersebut dengan konstruk lainnya, maka hal ini menunjukkan bahwa konstruk laten mampu memprediksi indikator pada bloknya dengan lebih baik daripada indikator pada blok lainnya. Oleh karena itu, dalam uji validitas diskriminan, nilai *cross loading* untuk setiap variabel harus berada di atas 0,70. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator tersebut hanya mewakili satu konstruk saja dan tidak terkait dengan konstruk lain yang diukur dalam model.

Selain melalui nilai *cross loading*, metode lain untuk menilai validitas diskriminan adalah dengan membandingkan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* setiap konstruk dengan nilai korelasi antar konstruk dalam model. Nilai AVE harus berada di atas 0,50 agar dapat dikatakan valid secara diskriminan. Nilai AVE yang lebih tinggi dari 0,50 mengindikasikan bahwa konstruk mampu menjelaskan lebih dari 50% varian indikatornya.

B. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas untuk suatu konstruk dengan indikator reflektif dapat dilakukan dengan dua ukuran, yaitu *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. *Composite Reliability* adalah indikator yang mengukur reliabilitas suatu konstruk. Nilai *Composite Reliability* dapat dievaluasi berdasarkan dua ukuran, yaitu *internal consistency* dan *Cronbach's Alpha*. Jika nilai *Composite Reliability* suatu konstruk berada di atas 0,60, maka konstruk tersebut dapat dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi. Sementara itu, *Cronbach's Alpha* merupakan uji reliabilitas yang dilakukan

untuk memperkuat hasil dari *Composite Reliability*. Nilai *Cronbach's Alpha* dikatakan reliabel jika nilainya di atas 0,60.

3.4.3. Model Struktural (*Inner Model*)

Inner model, yang terkadang juga disebut sebagai *inner relation*, *structural model*, atau *substantive theory*, menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan pada teori substantif yang ada.

A. *R-Square* (R^2)

Nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen. Nilai *R-Square* dihasilkan dari model struktural (*Inner Model*) pada analisis PLS-SEM.

Menurut Ghozali, interpretasi nilai *R-Square* adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *R-Square* mencapai 0,67, maka model tersebut dapat dikatakan "baik" atau kuat.
2. Jika nilai *R-Square* mencapai 0,33, maka model tersebut dapat dikatakan "moderat" atau sedang.
3. Jika nilai *R-Square* hanya mencapai 0,19, maka model tersebut dapat dikatakan "lemah".

B. *Effect Size* (F^2)

Nilai *F-Square* (F^2) dapat digunakan untuk mengevaluasi seberapa besar pengaruh suatu variabel laten independen terhadap variabel laten dependen pada level struktural.

Menurut Ghozali, interpretasi nilai *F-Square* (F^2) adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai F^2 mencapai 0,02, maka pengaruh prediktor variabel laten terhadap variabel laten dependen dapat diinterpretasikan sebagai "lemah".
2. Jika nilai F^2 mencapai 0,15, maka pengaruh prediktor variabel laten terhadap variabel laten dependen dapat diinterpretasikan sebagai "medium" atau sedang.
3. Jika nilai F^2 mencapai 0,35, maka pengaruh prediktor variabel laten terhadap variabel laten dependen dapat diinterpretasikan sebagai "besar".

3.4.4. Pengujian Hipotesis (*Resampling Bootstrapping*)

Pengujian hipotesis dalam analisis PLS-SEM dilakukan dengan membandingkan t-statistik hasil *bootstrapping* dengan t-tabel. Proses ini melibatkan analisis nilai path coefficient yang dihitung selama pengujian inner model. Nilai t-statistik diperoleh melalui prosedur *bootstrapping* yang dilakukan menggunakan perangkat lunak *SmartPLS*. Kriteria pengambilan keputusan untuk pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi (*P-value*) yang diperoleh adalah 0,05 atau 5%, maka nilai t-statistik harus lebih besar dari nilai t-tabel, yaitu 1,96.
- b. Apabila nilai t-statistik lebih besar dari 1,96, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel yang diuji.
- c. Sebaliknya, jika nilai t-statistik lebih kecil dari 1,96, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel yang diuji.

3.4.5. Model Persamaan Dasar

Model persamaan dasar (*basic equation model*) dapat digunakan untuk menggambarkan hubungan antara variabel laten dalam *inner model* (model struktural) terhadap variabel dependen.

$$Y = \gamma_1 X_1 + \gamma_2 X_2 + \gamma_3 X_3 + \zeta$$

Keterangan:

Y = variabel endogen

$\gamma_1 \gamma_2 \gamma_3$ = gamma, koefisien pengaruh variabel eksogen dan variabel endogen

X1 X2 X3 = variabel eksogen

ζ = Zeta, galat model

Model persamaan dasar ini dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan struktural antar variabel laten dalam model PLS-SEM. Estimasi parameter dari model ini, seperti *path coefficient*, dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dan mengevaluasi kekuatan hubungan antar konstruk dalam model struktural.