



SKRIPSI

**PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA, BEBAN KERJA, KONFLIK
KERJA , TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Diajukan dalam rangka penyelesaian Study Strata 1
untuk mencapai gelar sarjana Manajemen

Oleh:

Fera Andriyeni

20810109

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PERSATUAN GURU REPUBLIK INDONESIA
SEMARANG**

2024

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fera Andriyeni

NPM : 20810109

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul “**Pengaruh Kedisiplinan kerja, Beban kerja, Konflik kerja, terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Sariguna Primatirta** ” yang saya buat ini adalah hasil karya saya sendiri dan belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Studi Manajemen atau pada program lainnya.

Karya ini adalah milik saya, karena itu pertanggungjawaban sepenuhnya berada di tangan saya.

Semarang, 12 Agustus 2024



Fera Andriyeni

PERSETUJUAN PENYELESAIAN BIMBINGAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul:

PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA, BEBAN KERJA, KONFLIK KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

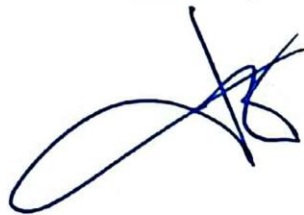
Disusun Oleh:

Fera Andriyeni

NPM. 20810109

Telah menyelesaikan Bimbingan Skripsi

Pembimbing I



Dr. Drs. Sutrisno, SE., M.M., M.Pd
NIP.196011211987031001

Pembimbing II



Dr. Raully Sijabat, S.KM., SE., M.M
NPP.187901539

HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Fera Andriyeni

NPM : 20810109

Progam Studi : Manajemen

Judul Skripsi : PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA, BEBAN KERJA, KONFLIK KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT.SARIGUNA PRIMATIRTA

Telah berhasil dipertahankan dihadapan Dewan Penguji:

Tanggal : Juli 2024

Dewan Penguji

Penguji I: Dr.Drs.Sutrisno,S.E.M.M.,M.Pd.
NIP.196011211987031001



(.....)

Penguji II: Dr. Raully Sijabat, S.KM., SE., M.M.
NPP.187901539



(.....)

Penguji III: M Fajar Darmaputra, SE.,M.Kom
NPP.076901188



(.....)

PENGESAHAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul:

**PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA, BEBAN KERJA,
KONFLIK KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PT. SARIGUNA PRIMATIRTA KUDUS**

Disusun oleh:

Fera Andriyeni

NPM. 20810109

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi

pada tanggal Juli 2024

dan dinyatakan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk
memproleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)

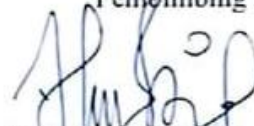
Pada Program Studi Manajemen Universitas PGRI Semarang

Pembimbing I



Dr. Drs. Sutrisno, SE., M.M., M.Pd.
NIP.196011211987031001

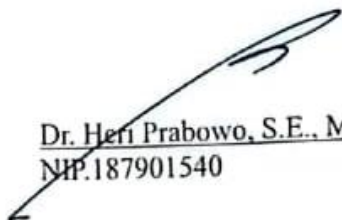
Pembimbing II



Dr. Raully Sijabat, S.KM., SE., M.M.
NPP.187901539

Mengetahui

Dekan



Dr. Heri Prabowo, S.E., M.M.
NIP.187901540

Ketua Program Studi



Dr. Bayu Kurniawan, S.Kom., M.M.
NPP.219001572

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Tujuan tanpa tindakan hanyalah impian”

Skripsi ini saya persembahkan dengan penuh kerendahan hati kepada:

1. Allah SWT yang telah memberi limpahan rahmat dan barokah-Nya sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak dan Ibu yang telah membesarkan dan mendidik saya, yang selalu memberikan dukungan dan semangat dalam menghadapi segala rintangan.
3. Keluarga besar yang selalu mendukung, mendoakan dan membantu dalam kelancaran pembuatan skripsi ini.
4. Teman-teman Prodi Manajemen UPGRIS khususnya angkatan 2020.
5. Semua pihak PT SARIGUNA PRIMATIRTA KUDUS yang membantu kelancaran dan dukungan dalam pembuatan skripsi ini.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini bermaksud untuk menganalisis dan menguji pengaruh kedisiplinan kerja, beban kerja, konflik kerja, terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sariguna Primatirta Kudus yang berjumlah 147 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah PLS-SEM (Partial Least Square-Structural Equation Modeling). Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan alat bantu yaitu SmartPLS 3.2. Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai P-Value (0.000). Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai P-Value (0.123). Kedisiplinan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai P-Value (0.067). Kedisiplinan kerja tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan dengan nilai P-Value (0.090). Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai P-Value (0.725). Konflik kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dengan nilai P-Value (0.479). Konflik kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai P-Value (0.000).

Kata Kunci: Kedisiplinan Kerja, Beban Kerja, Konflik Kerja, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

The aim of this research is to analyze and test the influence of work discipline, workload, work conflict on employee performance with job satisfaction as an intervening variable. The sample for this research was all employees of PT Sariguna Primatirta Kudus, totaling 147 employees. The sampling technique in this research used saturated samples. The data analysis technique used in the research is PLS-SEM (Partial Least Square-Structural Equation Modeling). Data processing in this research uses a tool, namely SmartPLS 3.2. Based on the results of this research, it shows that workload does not have a positive influence on job satisfaction with a P-Value value (0.000). Workload does not have a significant effect on employee performance with a P-Value value (0.123). Work discipline does not have a significant effect on job satisfaction with a P-Value value (0.067). Work discipline does not have a positive effect on employee performance with a P-Value value (0.090). Job satisfaction does not have a significant effect on employee performance with a P-Value value (0.725). Work conflict does not have a significant effect on satisfaction with a P-Value value (0.479). Work conflict has a positive effect on employee performance with a P-Value (0.000).

Keywords: Work Discipline, Workload, Work Conflict, Employee Performance, Job Satisfaction

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan kesempatan kepada, penulis sehingga Skripsi yang berjudul **“PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA, BEBAN KERJA, KONFLIK KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT SARIGUNA PRIMATIRTA KUDUS”** dapat terselesaikan dengan baik. Terelesaikannya skripsi ini, tidak terlepas dari peran berbagai pihak, itulah sebabnya dalam dan melalui kesempatan ini penulis ucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Sri Suciati, M. Hum selaku Rektor Universitas PGRI Semarang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh studi pada Program Studi Manajemen Universitas PGRI Semarang.
2. Dr. Heri Prabowo, SE., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh studi pada Program Studi Manajemen Universitas PGRI Semarang.
3. Dr. Bayu Kurniawan, S.Kom., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh studi pada Program Studi Manajemen Universitas PGRI Semarang.
4. Dr. Drs. Sutrisno, S.E. M.M., M.Pd. selaku Pembimbing I yang selama proses penyusunan Skripsi ini telah memberikan komentar, saran, kritik dan koreksi dengan penuh perhatian sejak awal penyusunan proposal hingga selesainya Skripsi ini.
5. Dr. Rauly Sijabat, S.KM., SE., M.M selaku Pembimbing II yang selama proses penyusunan Skripsi ini telah memberikan komentar, saran, kritik dan koreksi dengan penuh perhatian sejak awal penyusunan proposal hingga selesainya Skripsi ini.
6. Seluruh Bapak/ Ibu dosen yang telah memberikan segala ilmu dan pengalaman berharga selama penulis belajar di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas PGRI Semarang.
7. Kedua Orang tua, yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil, kepercayaan, kesabaran, perhatian, pengorbanan serta doa dan kasih sayang kepada penulis.
8. Keluarga besar yang selalu mendukung, mendoakan dan membantu kelacaran penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh teman-teman Prodi manajemen Angkatan 2020 khususnya bestie saya Nadhilla, Shiella, Heru, yang selalu siap sigap setiap dimintai tolong dalam penulisan proses penyelesaian skripsi ini.

10. Kepada seseorang yang pernah bersama dengan penulis dan tidak bisa penulis sebutkan namanya . Terimakasih untuk patah hati yang diberikan saat proses penyusunan skripsi ini. Ternyata perginya anda dari kehidupan penulis bisa berikan cukup pengalaman, motivasi untuk terus maju dan berproses menjadi pribadi yang lebih baik dan mengerti apa itu pendewasaan. Terimakasih telah menjadi bagian yang menyenangkan sekaligus menyakitkan dari pendewasaan ini. Pada dasarnya setiap orang ada masanya dan setiap masa ada orangnya .
11. Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah membantu pelancaran proses penulisan penyelesaian skripsi ini.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Penulis sangat mengharapkan atas masukan serta saran dari para pembaca demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi siapapun yang membacanya.

Semarang, 21 Juli 2024

Penulis

Fera Andriyeni

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
PERSETUJUAN PENYELESAIAN BIMBINGAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI	iv
PENGESAHAN SKRIPSI	v
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Permasalahan Penelitian.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II LANDASAN TEORI	9
2.1 Kedisiplinan Kerja.....	9
2.1.1 Faktor Kedisiplinan Kerja	11
2.1.2 Tujuan Kedisiplinan Kerja.....	13
2.1.3 Bentuk Bentuk Kedisiplinan Kerja.....	14
2.1.4 Indikator Kedisiplinan Kerja	14
2.2 Beban Kerja.....	15
2.2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	18
2.2.2 Indikator Beban Kerja	19
2.3 Konflik Kerja.....	21
2.3.1 Sumber konflik kerja	22
2.3.2 Jenis Konflik.....	23

2.3.3 Indikator konflik kerja	24
2.4 Kinerja Karyawan.....	26
2.4.1 Penilaian kinerja	27
2.4.2 Indikator penilaian kinerja.....	28
2.4.3 Aspek Penilaian Kinerja Pegawai	29
2.4.4 Tujuan kinerja pegawai	29
2.5 Kepuasan Kerja	29
2.5.1 Manfaat Kepuasan Kerja	31
2.5.2 Faktor - Faktor Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	31
2.5.3 Indikator Kepuasan Kerja.....	31
2.6 Penelitian Terdahulu.....	33
2.7 Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis.....	42
2.7.1 Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	42
2.7.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	43
2.7.3 Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	45
2.7.4 Pengaruh Kinerja Karyawan	45
2.7.5 Pengaruh Kepuasan Kerja	46
2.8 Model Empiris.....	48
BAB III METODE PENELITIAN.....	49
3.1 Desain Penelitian	49
3.2 Populasi dan Sampel	49
3.3 Pengembangan Variabel Penelitian	51
3.4 Teknik Pengumpulan Data	54
3.5 Teknik Analisis Data.....	55
BAB IV HASIL PENELITIAN	60
4.1 Pengumpulan Data Di Lapangan.....	60
4.2 Gambaran Umum Objek Penelitian	61
4.2.1 Objek Penelitian	61
4.2.2 Struktur Organisasi.....	63
4.3 Karakteristik Responden	64
4.4 Hasil Uji Kualitas Data.....	67

4.4.1 Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)	67
4.4.2 Uji Reliabilitas	68
4.4.3 Uji Validitas	70
4.4.4 Evaluasi Model Struktural (Inner Model)	73
4.4.5 Hasil Uji Hipotesis.....	77
4.4.6. Pembahasan	81
BAB V PENUTUP.....	87
5.1 Kesimpulan.....	87
5.2 Saran	88
DAFTAR PUSTAKA	90
LAMPIRAN.....	94

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Absensi Karyawan PT. Sariguna Primatirta	5
Tabel 1.2 Data produksi PT. Sariguna Primatirta.....	5
Tabel 4.1 Data Jumlah Kuesioner	64
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden	65
Tabel 4.3 Rentan Usia Responden	65
Tabel 4.4 Pendidikan Terakhir Responden.....	66
Tabel 4.5 Lama Bekerja Responden.....	67
Tabel 4. 6 Cronbach's Alpha.....	69
Tabel 4.7 Composite Reliability.....	69
Tabel 4.8 Outer Loading	70
Tabel 4.9 Evaluasi Outer Loading.....	71
Tabel 4.10 Avarage Variance Extracted (AVE)	72
Tabel 4.11 Nilai R-square.....	74
Tabel 4.12 Nilai F-square	74
Tabel 4.13	75
Tabel 4.14 P-Value	76
Tabel 4.15 Path Coefficient (Indirect effect).....	76
Tabel 4.16 Indirect Iffect.....	77
Tabel 4.17 Hasil Analisis Hipotesis	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur organisasi PT.Sariguna Primatirta Kudus.....	63
Gambar 4.2 Hasil Model Pengukuran	68
Gambar 4.3 Hasil Evaluasi Model Struktural (Inner Model).....	73

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	95
Lampiran 2. Data Karakteristik Responden.....	101
Lampiran 3. Jawaban Tabulasi Data Variabel 1 X1 (Kedisiplinan Kerja).....	105
Lampiran 4. Hasil Pengolahan SmartPLS.....	120

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perlu kita tahu begitu pentingnya sumber daya manusia sudah selayaknya perusahaan perlu memberikan semangat kerja kepada karyawan dengan harapan dapat bekerja dengan segala daya dan upayanya sehingga dapat merangsang karyawan untuk dapat bekerja dengan sepenuh hati. Pentingnya meningkatkan semangat kerja merupakan suatu hal yang dapat menyebabkan karyawan agar mau giat bekerja, dengan adanya semangat kerja yang dilakukan karyawan maka para manajer dapat membagikan pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik sesuai dengan tujuan yang diinginkan perusahaan. Menurut Danim, (2010:48), semangat kerja atau kegairahan kerja kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan yang ditetapkan.

Dalam bekerja tentu karyawan harus memiliki sifat disiplin dalam kerja, baik kedisiplinan pribadi maupun kedisiplinan dari perusahaan. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan karena membantu karyawan mengikuti berbagai aturan dan standar untuk mencegah kesalahan yang akan terjadi. Untuk menciptakan disiplin dalam sebuah perusahaan,

tidak hanya diperlukan tata tertib atau peraturan yang jelas, tetapi juga harus ada penjabaran tugas dan wewenang yang jelas, prosedur, atau tata kerja yang mudah dipahami oleh setiap pekerja. Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu beban kerja, pekerja diharuskan atau dituntut untuk memenuhi tujuan dan memenuhi target perusahaan. Kinerja karyawan perusahaan akan terpengaruh jika mereka diberi tugas yang terlalu banyak. Begitu juga sebaliknya, jika seorang karyawan diberi tugas yang terlalu ringan, itu juga akan membuat perusahaan menjadi tidak efisien.

Jumlah karyawan yang sebenarnya diperlukan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan dapat dihitung berdasarkan jumlah output atau hasil kerja yang mampu dihasilkan oleh setiap karyawan. Hal ini dapat dicapai melalui pengukuran beban kerja sehingga karyawan dapat bekerja sesuai kemampuan terbaik mereka. Dengan kata lain, perusahaan harus mempertimbangkan beban kerja yang akan diberikan kepada pekerjanya dan perusahaan harus menganalisis beban kerja yang dialami oleh karyawannya agar dapat membantu mengurangi stres dan tekanan yang terkait dengan pekerjaan, serta beban kerja yang berkaitan dengan kualitas dan jumlah produk yang dihasilkan oleh karyawan. (Qoyyimah et al., 2020).

Tuntutan kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan, membuat karyawan sebisa mungkin untuk sebuah tujuan bersama. Namun hal ini tidak semua karyawan mampu menyelesaikan tugas-tugas atau tuntutan perusahaan, hal ini disebabkan adanya permasalahan konflik kerja yang dialaminya. Jika SDM karyawan yang dimiliki tidak mampu beradaptasi dengan lingkungan

kerja maka akan menimbulkan konflik kerja yang berdampak pada kepuasan kinerja .

Konflik sering terjadi karena perbedaan pendapat, persepsi, pengetahuan dan tujuan setiap individu tentang suatu hal yang dialami oleh dua atau lebih bahkan di dalam tim kerja itu sendiri. Konflik berdampak baik bahkan tidak tergantung bagaimana manajer mengontrol konflik yang terjadi. Ketika konflik terjadi pada karyawan hal tersebut akan berpengaruh dengan meningkatnya atau menurunnya kinerja karyawan. Karyawan dapat dituntut untuk membangun komitmen organisasi agar dapat menyelesaikan konflik dengan mengambil kesimpulan dari masalah atau konflik yang sedang terjadi agar konflik tidak berkelanjutan. Konflik dapat mengakibatkan kerugian bagi perusahaan. Karena jika beban pekerjaan dirasa terlalu berat maka karyawan mengalami hambatan dan berdampak pada kinerja karyawan.

Jika beban yang dirasakan karyawan terlalu berat, karyawan akan mengalami kerumitan dalam berfikir dan terganggunya kesehatan. Berdasarkan penelitian dari Edwin (2017) menunjukkan bahwa *Organizational Conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan konflik yang terdapat dalam perusahaan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Berbeda dengan penelitian menurut Novita (2016) menunjukkan bahwa konflik kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi merupakan tingkat keterkaitan karyawan pada sasaran perusahaan.

Menurut Mathis dan Jackson dalam (Sopiah, 2008: 155) mendefinisikan bahwa, komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Konflik kerja merupakan permasalahan yang sering terjadi dalam perusahaan baik masalah itu kecil atau besar. Terjadinya konflik disebabkan adanya perbedaan persepsi individu dengan individu lainnya, perbedaan tujuan, usia maupun kasta . Dari konflik tersebut dapat mengakibatkan terjadinya perpecahan antar individu maupun organisasi sehingga para karyawan mengalami penurunan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab di perusahaannya. Hal tersebut akan berakibat pada kinerja karyawan dan kemajuan perusahaan.

Penelitian ini dilakukan disalah satu perusahaan di kudas PT. Sariguna PrimaTirta yang bergerak dibidang Air minum CLEO . Perusahaan ini selalu menetapkan target yang berlaku untuk seluruh karyawan, namun masih sering mengalami naik turun tiap bulannya.

Tabel 1.1
Absensi Karyawan PT. Sariguna Primatirta

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan			
			X (tidak masuk kerja)	I (izin)	S (Sakit)	L (Terlambat)
1.	Januari	152	22	20	20	24
2.	Februari	151	19	8	18	16
3.	Maret	152	33	12	14	27
4.	April	147	28	6	17	13

Dari tabel 1.1 tersebut dapat diperoleh keterangan bahwa dengan variasi tingkat ketidakhadiran karyawan yang tinggi dapat memberikan pengaruh terhadap kelancaran aktivitas didalam perusahaan, dimana hal ini merupakan suatu kedisiplinan yang kurang teratur dan bisa mengakibatkan konflik kerja pada suatu perusahaan .

Tabel 1.2
Data produksi PT. Sariguna Primatirta

No	Bulan	Target	Realisasi	Jumlah Penggunaan Air	Keterangan
1.	Januari	2,800.000 Liter	2,858,729.00 Liter	13,152.00 m ³	Terealisasi
2.	Februari	3,500.000 Liter	3,039,187.00 Liter	11,933.00 m ³	Tidak Terealisasi
3.	Maret	3,500.000 Liter	3,638,183.00 Liter	14,954.00 m ³	Terealisasi
4.	April	3,500.000 Liter	3,533,067.00 Liter	8,548.00 m ³	Terealisasi
5.	Mei	4,000.000 Liter	4.159,992.02 Liter	17,145.00 m ³	Terealisasi

Dari tabel 1.2 diatas dapat diperoleh keterangan bahwa fluktuasi realisasi produksi. Hal ini menunjukkan adanya faktor semangat kerja karyawan yang berubah-ubah, sehingga dapat mengakibatkan ketidakstabilan perolehan sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan. Dari fenomena bisnis dan penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul **“PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA, BEBAN KERJA, KONFLIK KERJA , TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”**

1.2 Permasalahan Penelitian

Dari penelitian diatas mengenai sebuah permasalahan yang telah diuraikan, maka penulis dapat mengambil permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh kedisiplinan kerja, beban kerja, konflik kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Sariguna Primatirta ?
2. Apakah ada pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Sariguna primatirta?
3. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sariguna Primatirta ?
4. Apakah ada pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sariguna Primatirta?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja , beban kerja, konflik kerja, terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Sariguna Primatirta
2. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Sariguna Primatirta
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Sariguna Primatirta
4. Untuk mengetahui pengaruh Konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Sariguna Primatirta .

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan khususnya dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia (MSDM), terutama pada bidang kedisiplinan kerja, beban kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan, serta sekaligus dapat menerapkan ilmu dan teori dengan kenyataan yang ada dilapangan.

2. Manfaat Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memperhatikan kinerja karyawan sebagai pengaruhnya dan

memperhatikan kedisiplinan kerja, beban kerja dan konflik kerja yang diterima PT.Sariguna Primatirta

3. Manfaat Bagi Universitas Sebagai salah satu referensi mahasiswa, yaitu pengembangan ilmu pada umumnya dan khususnya bagi mahasiswa yang melakukan penelitian dengan kajian yang sejenis.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kedisiplinan Kerja

Menurut (Afandi, 2019), Disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman – pedoman organisasi. Menurut (Sumadhinata 2019), Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku dalam perusahaan. Dari beberapa pendapat menurut para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa,

Kedisiplinan Kerja didefinisikan sebagai suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja, dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati. Disiplin sendiri menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Jika peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, hal tersebut yang menyebabkan karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Namun jika karyawan taat pada ketetapan perusahaan, menggambarkan kondisi disiplin yang baik. Sedangkan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan

dan norma-norma sosial yang berlaku (Sutrisno, 2018; Hasibuan 2012). Afandi (2016), merumuskan dimensi dan indikator disiplin kerja sebagai berikut:

1. Dimensi ketaatan waktu, dengan indikator:
 - a. Masuk kerja tepat waktu
 - b. Penggunaan waktu secara efektif
 - c. Tidak pernah mangkir/tidak kerja
2. Dimensi tanggung jawab kerja, dengan indikator sebagai berikut:
 - a. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
 - b. Target pekerjaan
 - c. Membuat laporan kerja harian.

Disiplin di tempat kerja memiliki fungsi yang secara khusus ditujukan untuk meningkatkan kualitas profesional para pegawai. Ada dua macam disiplin kerja menurut (Wahab, 2020) antara lain :

1. Disiplin Preventif merupakan usaha untuk memotivasi pegawai agar mengikuti dan mematuhi pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tujuannya adalah mendorong pegawai agar memiliki kedisiplinan diri.
2. Disiplin Korektif merupakan Langkah-langkah untuk membimbing pegawai agar memahami dan mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku di perusahaan diimplementasikan melalui disiplin korektif. Dalam konteks ini, pegawai yang melakukan

pelanggaran terhadap peraturan diwajibkan menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Sasaran dari pemberian sanksi ini adalah untuk memperbaiki pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai, memastikan berlakunya peraturan, dan memberikan pembelajaran kepada pelanggar. Indikator disiplin kerja yang digunakan pada penelitian ini menurut (Muna, 2022) dan (Reza Nurul Ichsan, 2020), yang terdiri dari lima indikator yaitu :

1. Tingkat kehadiran: Kehadiran dan ketidakhadiran karyawan di tempat kerja yang mengikuti waktu yang sesuai.
2. Kesadaran bekerja: Sikap pegawai dalam memahami tanggung jawab dan hak yang harus dijalankan di lingkungan perusahaan.
3. Tanggung jawab: Kewajiban untuk melaksanakan dan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan memuaskan untuk mencapai tujuan perusahaan.
4. Keteladanan Pemimpin: Panutan yang memberikan contoh baik, berdisiplin baik, jujur, adil dan sesuai kata dengan perbuatan.

2.1.1 Faktor Kedisiplinan Kerja

Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan hasil semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Berikut merupakan Faktor – Faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi Dapat mempengaruhi tegaknya disiplin para pegawai yang akan mematuhi segala peraturan yang

berlaku jika tidak maka balas jasa dengan jerih payah yang telah dikontribusikan bagi perusahaan

2. Adanya tidaknya keteladanan pemimpin dalam organisasi Karena dalam lingkungan perusahaan semua pegawai akan memerhatikan bagaimana pemimpin dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan , perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan Organisasi bila terdapat peraturan yang ditulis dan sudah ada kesepakatan bersama-sama sehingga para karyawan bisa mendapatkan sesuatu kepastian siapa pun serta harus dikenai sanksi tanpa memandang bulu.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan Seseorang karyawan yang melakukan pelanggaran kedisiplinan bisa berani dalam menentukan aksi atau tindakan dengan pelanggaran yang dibuatnya
5. Adanya tidaknya pengawasan pemimpin Karyawan supaya bisa melakukan tugas selaras dengan yang ditentukan pengawasan pada kedisiplinan ini atasan para karyawan bersangkutan
6. Adanya tidaknya perhatian kepada pegawai Karyawan tidak sekadar merasakan ada kepuasan terhadap upah yang besar dan tugas yang menantang namun pula perlu diperhatikan dari pimpinan.
7. Menciptakan kebiasaan yang menunjang aturan kedisiplinan dengan kebiasaan positif, yakni:

- a. Saling menghargai
- b. Melontarkan pujian
- c. Sering melibatkan karyawan pada meeting
- d. Menyampaikan sesuatu atau memberitahukan bila ingin meniggalkan tempat kepada rekan kerja.

2.1.2 Tujuan Kedisiplinan Kerja

Beberapa tujuan kedisiplinan kerja mencakup :

1. Tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan dengan motif instansi pemerintah atau perusahaan yang bersangkutan.
2. Tujuan khusus disiplin kerja
 - a. Para tenaga kerja agar menepati semua aturan maupun kebijakan ketenaga kerjaan dengan aturan serta kebijakan instansi pemerintahan ataupun industri yang diberlakukan baik yang dituliskan ataupun tidak.
 - b. Melaksanakan pekerjaan sebaik baiknya dan bisa memberi servis bagi pihak pihak tertntu yang mempunyai kepentingan terhadap instansi pemerintahan ataupun industri dengan bidangnya masing masing.
 - c. Bisa mempergunakan dan melakukan pemeliharaan sarana maupun prasarana jasa serta barang secara baik
 - d. Bertindak sejalan terhadap kaidah yang tepat yang diberlakukan pada instansi pemerintah atau industri.

- e. Pekerja mendapatkan produktivitasnya tinggi selaras dengan ekspektasi
- f. instansi pemerintah atau industri baik dengan jangka pendek atau panjang.

2.1.3 Bentuk Bentuk Kedisiplinan Kerja

1. Kesadaran yang tinggi akan pegawai negeri sipil kepada ketecapaian tujuannya organisasi
2. Semangat kerja dan insentif para karyawan negeri sipil dalam melaksanakan bekerja
3. Rasa tanggung jawab pegawai negeri sipil terhadap tugas pekerjaan secara maksimal
4. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja pada karyawan pegawai negeri sipil.

2.1.4 Indikator Kedisiplinan Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, tapi dapat disimpulkan ada beberapa macam indikator diantaranya:

1. Kehadiran

Mengukur karyawan yang berdisiplin kerja kurang ada kebiasaan datang terlambat

2. Ketaat pada peraturan kerja

Peraturan kerja tidak bisa lupa dengan prosedur kerjanya dan senantiasa ikut pada pedoman yang ditentukan dari organisasi

3. Ketaatan pada standar kerja

Dimaati melalui besaran tanggung jawabnya karyawan terhadap tugas yang diberikan terhadap dirinya

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Mempunyai sikap waspada yang besar dan hati-hati serta teliti saat bekerja mempergunakan suatu hal dengan efektifitas serta efisien

5. Bekerja etis

Seseorang pegawai yang tidak sopan akan ada keterlibatan perbuatan yang tak pantas, berarti suatu kedisiplinan kerja etis untuk suatu bentuk disiplin kerja pegawai.

2.2 Beban Kerja

Menurut Ambarwati (2014), Munandar (2024) Beban kerja merupakan suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Menurut (Hart dan Steaveland, 1988), Beban kerja dimaknai sebagai "hubungan yang dirasakan antara jumlah kemampuan pemrosesan mental atau sumber daya dan jumlah yang dibutuhkan oleh tugas. Menurut Menpan (1997) dalam Dhanial (2010), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Simamora (2004), analisis beban kerja adalah mengidentifikasi baik jumlah karyawan maupun kualifikasi karyawan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Salah satu tokoh yang mengemukakan definisi beban kerja adalah Gopher & Doncin

(1986). Gopher & Doncin mengartikan beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memroses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Robbins dan Judge (2008) menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi beban kerja didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka.

Beban kerja adalah suatu kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008, menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volumekerja dan norma waktu. Adapun dimensi dan indikator beban kerja meliputi :

1. Tuntutan fisika, Kondisi kesehatan fisik, Kondisi mental karyawan, Kondisi psikologi karyawan.
2. Tuntutan tugas, (Beban kerja terlalu banyak/sedikit kuantitatif), (Beban kerja berlebihan/terlalu sedikit kualitatif).

Alasan yang sangat mendasar dalam mengukur beban kerja adalah untuk mengkuatifikasi biaya mental (*mental cost*) yang harus dikeluarkan dalam melakukan suatu pekerjaan agar dapat memprediksi kinerja sistem dan pekerja. Tujuan akhir dari langkah-langkah tersebut adalah untuk meningkatkan kondisi kerja, memperbaiki desain lingkungan kerja ataupun

menghasilkan prosedur kerja yang lebih efektif, Cain (2017) dalam Neksen, Wadud dan Handayani (2012).

Beban kerja merupakan salah satu sumber munculnya tekanan akibat adanya pekerjaan yang berlebihan. Kondisi ini menuntut pimpinan organisasi untuk memberikan perhatian yang lebih besar dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun demikian, semua akan tergantung dari masing-masing individu, karena hasil akhir setiap tugas tergantung bagaimana seseorang mengalami beban kerja yang dirasakan (Idayanti et al., 2020). Adapun tujuan utama menilai dan memprediksi beban kerja adalah untuk mencapai beban kerja yang terdistribusi secara merata, dapat dikelola dan untuk menghindari kelebihan atau kekurangan beban (Wickens, 1984).

Persepsi terhadap beban kerja berkaitan dengan faktor atribut peran dan pekerjaan. Hal ini dikarenakan bagaimana persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan, dan dimana individu memberikan penilaian beban kerja mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus ia selesaikan dalam waktu tertentu, apakah memiliki dampak positif atau negatif terhadap pekerjaannya. Menurut Heizer dan Render (1996:98), standar tenaga kerja adalah jumlah waktu yang diperlukan rata-rata tenaga kerja, untuk mengerjakan aktivitas kerja khusus dalam kondisi kerja yang normal, atau dengan kata lain standar tenaga kerja dapat digunakan untuk menetapkan jumlah personil, agar mampu menghasilkan produksi yang diharapkan organisasi.

Dikemukakannya beberapa definisi di atas, maka dapat dinyatakan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh pegawai, dan waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya. Jadi beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

2.2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut :

1. Faktor Eksternal. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:
 - a. Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.

- b. Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik (penerangan, kebisingan, getaran mekanis), lingkungan kerja kimiawi (debu, gas pencemar udara), lingkungan kerja biologis (bakteri, virus dan parasit) dan lingkungan kerja psikologis (penempatan tenaga kerja).

2. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi, faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

2.2.2 Indikator Beban Kerja

Indikator dalam beban kerja yaitu:

1. Target yang harus di capai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang di berikan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu. Jika seorang karyawan menganggap target pekerjaannya tinggi, maka ia

akan merasa memiliki beban kerja yang berat atau tinggi, demikian pula sebaliknya.

2. Kondisi pekerjaan

Pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaan, serta mengatasi masalah kejadian yang tidak terduga seperti melakukan pekerjaan extra diluar waktu yang di tentukan. Dalam hal ini, karyawan dihadapkan pada pekerjaan yang memerlukan pemecahan atau penyelesaian, jika karyawan menganggap pekerjaannya sulit dipecahkan, maka karyawan merasakan adanya masalah dan beban pekerjaannya menjadi berat atau tinggi, demikian pula sebaliknya.

3. Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki individu mengenai pekerjaan misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Standart pekerjaan yang ditetapkan perusahaan kadang menjadikan karyawan terbebani, karena dia tidak atau kurang mampu mengerjakannya, demikian pula sebaliknya, jika standart pekerjaan itu dapat dipahami dan karyawan merasa dapat mengerjakan, maka pekerjaan itu bebannya menjadi tidak berat atau tinggi.

2.3 Konflik Kerja

Menurut Widyaningrum (2019:72) konflik merupakan kondisi antara dua pihak atau lebih yang menganggap ada suatu kondisi yang tidak sesuai dengan tujuan, ada pihak-pihak yang menghalangi pihak lain dalam mencapai tujuan. Menurut Rusdiana (2015:161) konflik terjadi karena adanya perbedaan di dalam organisasi yang menyebabkan terjadinya ketidakcocokan antara diri individu maupun dengan orang lain. Sedangkan, Menurut Husien dalam Julvia (2016:60) konflik adalah suatu perselisihan diantara dua pihak yang menunjukkan adanya sikap permusuhan secara terbuka atau mengganggu dengan sengaja pencapaian tujuan pihak yang menjadi lawannya. Dari pendapat semua para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa,

Konflik Kerja adalah adanya kesenjangan atau ketidak sesuaian diantara berbagai pihak dalam suatu organisasi, bidang kerja, maupun diantara karyawan yang satu dengan yang lainnya di dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Konflik kerja yang terjadi di dalam perusahaan pada umumnya terjadi karena ketidak sesuaian dalam suatu perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi yang berbeda. Konflik kerja pada karyawan apabila jika tidak dikelola dengan baik maka akan berdampak buruk dan dapat menimbulkan hal yang positif dan negatif. Perubahan yang dinamis dalam bisnis, berdampak pada kegiatan dalam suatu perusahaan yang dituntut untuk mengikuti perubahan.

Perubahan ini secara tidak langsung mendorong sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan untuk bekerja lebih baik lagi dan mengakibatkan

beban kerja yang ada pada karyawan tersebut akan bertambah. Beban kerja yang tidak sesuai dengan kondisi karyawan dapat menimbulkan hal-hal negatif seperti stres kerja dan sebagainya. Secara garis besar konflik dalam suatu perusahaan atau organisasi dapat terjadi, diantaranya :

- a. Konflik antar bawahan di bagian yang sama.
- b. Konflik antar bawahan dan pimpinan di bagian yang sama.
- c. Konflik antar bawahan dari bagian yang berbeda .
- d. Konflik antar pimpinan dan bawahan dari bagian yang berbeda.
- e. Konflik antar pimpinan dari bagian yang berbeda.
- f. Dan lain sebagainya.

2.3.1 Sumber konflik kerja

Sumber konflik yang terjadi biasanya disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya karena faktor komunikasi (*communication factors*) faktor struktur tugas maupun struktur organisasi (*job structure or organization structure*), faktor yang bersifat personal (*personal factors*), hingga faktor lingkungan (*environmental factors*). Menurut Melayu S.P Hasibuan hal yang menyebabkan persaingan dan konflik, antara lain adanya tujuan yang ingin dicapai, ego manusia, kebutuhan, perbedaan pendapat, salah paham. perasaan dirugikan, dan perasaan sensitif. Sedangkan menurut T. Hani Handoko secara ringkas penyebab konflik dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Komunikasi, salah pengertian yang berkenaan dengan kalimat, bahasa yang sulit dimengerti, atau informasi yang menduakan tidak lengkap, serta gaya individu manajer yang tidak konsisten.

2. pertarungan kekuasaan antar departemen dengan kepentingan-kepentingan atau sistem penilaian yang bertentangan, persaingan untuk memperebutkan sumber daya-sumber daya yang terbatas, atau saling ketergantungan dua atau lebih kelompok-kelompok kegiatan kerja untuk mencapai tujuan mereka.
3. Pribadi, ketidak sesuaian tujuan atau nilai-nilai social pribadi karyawan dengan perilaku yang diperankan pada jabatan mereka, dan perbedaan dalam nilai-nilai atau persepsi.

Berbeda dengan Husaini Usman penyebab konflik secara khusus adalah sebagai berikut: Konflik dengan diri sendiri dapat terjadi karena adanya tindakan yang bertentangan dengan hati nuraninya, ketidak pastian mengenai kebutuhan yang harus dipenuhi, konflik peranan, konflik kepribadian dan konflik tugas di luar kemampuannya.

2.3.2 Jenis Konflik

1. Konflik dari dalam individu Yang terjadi bila seorang individu menghadapi ketidakpastian tentang pekerjaan yang ia harapkan untuk melaksanakannya, bila berbagai permintaan pekerjaan saling bertentangan, atau bila individu diharapkan untuk melakukan lebih dari kemampuannya.
2. Konflik antar individu dalam organisasi yang sama Dimana hal ini sering diakibatkan oleh perbedaan-perbedaan kepribadian. Konflik ini juga berasal dari adanya konflik antar peranan (seperti antara manajer dengan bawahan).

3. Konflik antar individu dan kelompok Yang berhubungan dengan cara individu menanggapi tekanan untuk keseragaman yang dipaksakan oleh kelompok kerja mereka. Sebagai contoh, seorang individu mungkin di hukum atau diasingkan oleh kelompok kerjanya karena melanggar norma-norma kelompok.
4. Konflik antar kelompok dalam organisasi yang sama Karena terjadi pertentangan kepentingan antar kelompok.
5. Konflik antar organisasi Yang timbul sebagai akibat bentuk persaingan ekonomi dalam system perekonomian suatu negara.

Konflik ini telah mengarahkan timbulnya pengembangan produk baru, teknologi dan jasa, harga-harga lebih rendah, dan penggunaan sumber daya lebih efisien. Berbeda dengan Winardi yang menyatakan bahwa konflik secara inheren tidak bersifat fungsional maupun infungsional. Iahanya memiliki potensial untuk memperbaiki atau menghalangi hasil pekerjaan organisasi, hal mana tergantung pada bagaimana kiranya konflik tersebut dikelola. Perlu diingat bahwa apabilakonflik dapat dikelola dengan baik, mereka mat bermanfaat dalam hal memajukan kreativitas dan inovasi dalam meningkatkan kinerja seorang karyawan.

2.3.3 Indikator konflik kerja

Indikator konflik kerja adalah sebagai berikut

1. Kesalahan komunikasi Apabila seseorang atau lebih menerima informasi yang berbeda atautidak sama dengan sumber informasi sehingga terjadi perbedaan mendasar dalam mempersepsikan isi dari persepsi tersebut.

2. Perbedaan tujuan Apabila seseorang atau lebih memiliki ketidak samaan dalam memandang tujuan yang hendak dicapai sehingga terjadi pertentangan dalam menyikapi tujuan tersebut.
3. Perbedaan dalam penilaian atau persepsi Perbedaan dalam penilaian antara anggota dalam suatu organisasi, seringkali disertai oleh perbedaan perbedaan dalam sikap, ketidak sesuaian nilai, persepsi, yang juga dapat menimbulkan konflik kerja.
4. Interdependensi aktivitas kerja Terdapat adanya interdependensi kerja, apabila seseorang atau lebih saling tergantung satu sama lain dalam menyelesaikan tugas mereka masing-masing masing-masing. Konflik akan terjadi apabila seseorang dari mereka diberi tugas secara berlebihan dan apabila salah seorang karyawan atau lebih harus menunggu atau menggantungkan pekerjaannya kepada karyawan lain.
5. Kesalahan dalam afeksi Apabila seseorang memperlakukan rekan kerjanya menjadi tidak nyaman dalam bekerja, terutama dalam hal perasaan atau suasana hatinya. Berdasarkan indikator konflik di atas, dalam penelitian ini menggunakan indikator dari Fitriana yaitu sebagai berikut:
 - a. Kesalahan komunikasi
 - b. Perbedaan tujuan
 - c. Perbedaan dalam penilaian atau persepsi
 - d. Interdependensi aktivitas kerja
 - e. Kesalahan dalam afeksi.

2.4 Kinerja Karyawan

Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Hamdiyah (2016:5) mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan prestasi kerja yang mencerminkan perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal maka perlu dilakukan pengelolaan sumber daya manusia yang berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan. Fadil Sandewa (2018:97) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika. Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa ,

Kinerja Karyawan adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya disebut level of performance. Pada umumnya kinerja atau performance diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Jadi kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja ialah hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai

seorang dalam bidang tugasnya. Kinerja artinya sama dengan prestasi kerja. Kinerja selalu merupakan tanda keberhasilan suatu organisasi dan orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut.

2.4.1 Penilaian kinerja

Penilaian ialah penentuan derajat kualitas berdasarkan indikator yang ditetapkan terhadap penyelenggara pekerjaan. Kinerja ialah hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seorang dalam bidang tugasnya. Kinerja artinya sama dengan prestasi kerja. menurut Salim Peter kinerja digunakan apabila seseorang menjalankan tugas atau proses dengan terampil sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang ada. Penilaian prestasi kerja menurut Melayu S.P Hasibuan adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya yang meliputi penilaian kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerja sama, loyalitas, dedikasi, dan partisipasi karyawan dan menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas yang dihasilkan karyawan.

Berbeda dengan Bernardin dan Russel, memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Byars dan Rue mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya. Adapun prestasi kerja adalah hasil

upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

2.4.2 Indikator penilaian kinerja

Menurut Mathis dan Jackson indikator yang mempengaruhi kinerja diantaranya:

1. Kuantitas dari hasil Merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
2. Kualitas dari hasil Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
3. Kehadiran Merupakan bentuk hasil dari aktivitas karyawan yang didukung dengan tingkat kehadiran dan ketepatan waktu yang tinggi.
4. Kemampuan bekerja sama Karyawan dapat bekerja sama dengan pemimpin maupun rekan kerja agar tujuan efektivitas perusahaan tercapai dengan baik Berdasarkan indikator kinerja di atas, dalam penelitian ini menggunakan indikator dari Mathis dan Jackson antara lain:
 - a. Kuantitas dari hasil

- b. Kualitas dari hasil
- c. Kehadiran
- d. Kemampuan bekerjasama

2.4.3 Aspek Penilaian Kinerja Pegawai

Aspek pada kinerja pegawai yakni:

1. Proaktif pada pendekatan kerja .
2. Berelasi baik bersama anggota lainnya .
3. Mempunyai manfaat dari pengawasannya .
4. Ada keterikatan pada saat melayani kliennya .

2.4.4 Tujuan kinerja pegawai

Menurut Simamora (2012) membutuhkan instansi dalam alat alat untuk memberdayakan manajer dalam membantu peningkatan pegawai sehingga kinerja merencanakan pekerjaan yang akan datang, mengembangkan keahlian dan kemampuan bagi pertumbuhan karir dan mempererat kualitas hubungan mereka manajer dan karyawan jadi perilaku kinerja terhadap anggota instansi dapat berhubungan dengan kesejahteraan karyawan.

2.5 Kepuasan Kerja

Robbins & Judge (2011) sikap positif seseorang karyawan terhadap pekerjaannya dengan demikian seseorang pegawai tidak hanya merupakan dalam penilaian karakteristik dengan tingkat kepuasan yang tinggi baginya untuk menghadapi berbagai jenis situasi kerja yang melibatkan rekan kerja, kebijakan atasan dengan penghargaan yang diterima menjadi peluang promosi Sedangkan menurut Robbins (2007) sikap terhadap pekerjaan secara

umum dapat dibedakan dari balas jasa yang seharusnya diterima dan juga menurut Sunarti (2017) Kepuasan kerja adalah keadaan suatu keadaan emosi yang positif atau dapat me nyenangkan diri seseorang dalam bekerja dari hasil pengalaman karyawan dalam selama bekerja.

Dari beberapa teori diatas maka dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah seseorang karyawan membentuk aktivitas menyangkut dengan pekerja dengan positif dan perilaku keadaan lingkungan selama bekerja . Kepuasan kerja juga dapat diartikan dengan respon efektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

2.5.1 Manfaat Kepuasan Kerja

kepuasan kerja menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaan karena sikap mencakup berbagai hal seperti kecenderungan perilaku pada seseorang . Alasan penring instansi pemerintah atau perusahaan memperhatikan kepuasam kerja karyawan diantaranya yaitu :

1. Alasan nilai karyawan mempergunakan sebagian waktunya untuk menciptakan kerja.
2. Alasan kesehatan jiwanya saat bekerja dan organiassi sebagai tekanan yang memicu psikologis terganggu saat mengamati suatu kerja
3. Cenderung membawa kelingkungan keluarga dan masyarakat sekitar .

2.5.2 Faktor - Faktor Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor- Faktor yang dapat melakukan pengukuran kinerja pegawai, yakni mencakup:

1. Faktor pekerja Jenis, struktur, pekerjaa, pangkat, organisasi, peluang promosi jabatan, pengalaman kerja, hubungan kerja
2. faktor pegawai
3. Pengalaman kerja, cara berpikir kerja dan sikap kerja .

2.5.3 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri

Butuh suatu kemampuan sejalan terhadap bidang masing masingnya

2. Gaji

Total pembayaran yang diperoleh karyawan karena penyelenggaraan kerja apakah selaras terhadap keperluan dan dirasanya pantas

3. Atasan

Selalu memerintahkan dan menunjukan pada penyelenggaraan bekerja.

Ini tidak membuat senang individu ataupun kepuasan kerjanya

4. Rekan kerja

Selalu menjalin interaksi pada penyelenggaraan tugas ataupun individu bisa merasa kawan kerjanya senang ataupun tidak.

5. Promosi

Peluang individu bisa mengalami perkembangan dengan jabatan ataupun individu bisa merasa terdapat peluang banyak agar naik jabatannya dan pula bisa memberi pengaruh tingkatan rasa puas individu.

6. Pengawasan

proses untuk memastikan bahwa semua aktifitas yang terlaksana telah sesuai dengan apa yang sudah direncanakan. Selain itu sebagai pengawas harus bisa memberikan nasehat dan bantuan kepada karyawan, komunikasi yang baik dan meneliti seberapa baik kerja karyawan.

2.6 Penellitian Terdahulu

No	Judul Artikel dan Pengarang	Variabel X	Variiabel Y	Hasil
1.	Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Ekhsan & Septian, 2021)	Setres Kerja Konflik kerja Kopensasi	Kinerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat stres yang dialami oleh karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Konflik kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan arah negatif. 3. Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan arah positif.
2.	Manajemen Beban Kerja, Konflik Kerja Dan Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Di PT Harapan Teknik Shipyard (Irfad,	Beban kerja, Konflik Kerja , Setres Kerja	Kineeja Karyawan Kepuasan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak terdapat pengaruh manajemen beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT 2. Terdapat pengaruh manajemen konflik kerja terhadap kinerja karyawan di PT Harapan Teknik Shipyard

	Sanusi , & Mukhsin, 2021)		<p>3. Tidak terdapat pengaruh manajemen stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT Harapan Teknik Shipyard</p> <p>4. Tidak terdapat pengaruh manajemen beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Harapan Teknik Shipyard</p> <p>5. Terdapat pengaruh manajemen konflik kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Harapan Teknik Shipyard</p> <p>6. Terdapat pengaruh manajemen stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Harapan Teknik Shipyard</p> <p>7. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT</p>
--	---------------------------	--	---

				Harapan Teknik Shipyard
3.	Dampak Konflik dan Setres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadid (Polpopadang, Tewel, & Walangitan, 2019)	Dampak Konflik , Setres Kerja	Kepuasan Kerja Kinerja Karyawan	<p>Hasil penelitian yang didapat</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Konflik kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Stres kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja 3. Konflik kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 4. Stres kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. 5. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.	<p>Setres kerja, Konflik peran, Kepuasan Kerja, Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dinas kota sawahlunto (Pengaruh setres kerja, Konflik peran kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dinas koperindag kota sawahlunto, 2023)</p>	Setres kerja	Kepuasan kerja Kinerja Budaya	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Stres kerja memberikan pengaruh signifikan negatif terhadap kinerja pegawai Dinas Koperindag Kota Sawahlunto 2. Konflik peran berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja pegawai Dinas Koperindag Kota Sawahlunto 3. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Koperindag Kota Sawahlunto, 4. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Koperindag Kota Sawahlunto,
----	---	--------------	-------------------------------------	--

				5. Stres kerja, konflik peran, kepuasan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperindag Kota Sawahlunto.
5.	<p>pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan pt. surya cipta internusa gresik) (Cahyaningrum, 2018)</p>	<p>Stres Kerja Konflik Kerja</p>	<p>Kinerja Karyawan</p>	<p>Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Surya Cipta Internusa Gresik yang artinya apabila stres kerja naik maka kinerja karyawan akan menurun begitu juga sebaliknya. Konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Surya Cipta Internusa Gresik yang artinya apabila konflik kerja tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat begitu juga sebaliknya.</p>

6.	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Nabawi, 2019)</p>	<p>Lingkungan Kerja, Beban kerja, kepuasan kerja</p>	<p>Kinerja Pegawai</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Secara simultan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.</p>
7.	<p>Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>Motivasi Kerja, Lingkungan kerja, Disiplin kerja</p>	<p>Kinerja Karyawan</p>	<p>Hasil penelitian yang dilakukan secara bersama-sama antara semua variabel yang diteliti menggambarkan bahwa terdapat</p>

	Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi (Hustia, 2020)			<p>pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. dan hasil penelitian secara individualnya diketahui bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan</p>
8.	<p>Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Sinambela, 2021)</p>	<p>Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja</p>	<p>Kinerja Karyawan</p>	<p>Hasilnya adalah kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kemampuan</p>

				<p>kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketiga variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan</p>
9.	<p>Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja (Jufrizen & Hadi , 2021)</p>	<p>Fasilitas kerja, Disiplin kerja</p>	<p>Kinerja karyawan Motivasi kerja</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan; 2. pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan; 3. pengaruh motivasi kerja terhadap

				<p>kinerja karyawan positif dan signifikan;</p> <p>4. pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja positif dan signifikan;</p> <p>5. pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja positif dan signifikan;</p> <p>6. motivasi kerja sebagai variabel mediator tidak berperan sebagai mediasi pada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan.</p>
10	Pengaruh Motivasi Kerja,	Motivasi Kerja,	Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa

	Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka (Susanto, 2019)	Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja		motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
--	---	--------------------------------------	--	---

2.7 Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis

2.7.1 Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut pendapat Hubeis & Mangkuprawira (2015) Disiplin karyawan adalah sikap seseorang yang secara sadar mengikuti aturan organisasi. Disiplin adalah perilaku seseorang untuk mentaati peraturan atau norma norma dalam suatu organisasi. Perilaku adalah upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan yang berlaku di perusahaan menjadi sebuah kebiasaan yang tercipta dalam melaksanakan pekerjaan tentu akan mencapai tujuan kerja yang telah ditentukan dan juga sikap karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab , menanti peraturan dan norma norma yang berlaku di perusahaan mencerminkan kedisiplinan.

Disiplin yang diterima sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan yang dipandang merupakan wujud training kepada pegawai agar ikut

peraturan industri dikarenakan kedisiplinan kerja memberi peningkatan produktivitas pegawai “Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Beban Kerja, Konflik Kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (PT. Sariguna PrimaTirta) terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Pengaruh Kedisiplinan Kerja , Beban Kerja, Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagai Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening. “Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Beban Kerja, Konflik Kerja, terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening Pada PT. Sariguna Primatirta menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.7.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lisnayetti (2006) menyatakan bahwa adanya keterkaitan hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan, dimana jika beban kerja tinggi akan menyebabkan kinerja menurun, atau dapat dijelaskan bahwasemakin tinggi beban kerja yang diterima seorang pegawai akan mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut begitu juga sebaliknya. Penelitian lain juga menyebutkan bahwa beban kerja terbukti berpengaruh negatif terhadap kinerja Soesaty (2014). Setyawan dan Kuswati (2006;109) mengatakan apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagianbeban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun. Beban kerja yang berlebihan terjadi ketika karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

2.7.3 Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Novita (2016), mendapatkan hasil bahwa konflik kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada hakikatnya konflik tidak bisadihindari tetapi bisa diminimalkan agar konflik tidak mengarah keperpecahan, permusuhan bahkan mengakibatkan suatu organisasi mengalami kerugian. Tetapi, jika konflik dapat diolah dengan baik maka suatu organisasi memperoleh keuntungan yang maksimal seperti menciptakan persaingan yang sehat antara karyawan. Dari hubungan tersebut dapat dirumuskan hipotesis :

2.7.4 Pengaruh Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2011) kinerja sebagai hasil kerja dengan kuantitas dan kualitas yang diraih karyawan pada pelaksanaan tugas selaras terhadap tanggung jawabnya yang diberi, berdasarkan Suharsaputra (2010) kinerja adalah suatu pekerjaan bisa dievaluasi melalui tinggi rendahnya kinerja karyawan, yang harus ditentukan dengan meraih tujuannya pada rentang waktu tertentu oleh perusahaan. Optimalnya kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan. Kepuasan karyawan berpengaruh terhadap komitmen karyawan, serta prestasi kerja karyawan (Djati dan Khusaini, 2003). Selain itu, karyawan yang puas sangat menguntungkan perusahaan sehingga mereka harus diberikan insentif-insetif yang dapat memicu semangat kerja serta membentuk kepuasan dalam bekerja. Karyawan yang tidak puas akan menyebabkan kekecewaan, hilangnya motivasi kerja, penurunan prestasi kerja, atau berujung karyawan

meninggalkan pekerjaannya. Dampaknya adalah perusahaan diharuskan mengeluarkan biaya untuk melakukan proses rekrutmen karyawan baru. Kepuasan karyawan dan kepuasan pelanggan berawal dari komitmen perusahaan memperlakukan karyawannya secara baik.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan :

1. Pemimpin Perusahaan
2. Jenjang Karir
3. Lingkungan Kerja
4. Beban Pekerjaan
5. Kemampuan Individual
6. Fasilitas Perusahaan
7. Bonus

2.7.5 Pengaruh Kepuasan Kerja

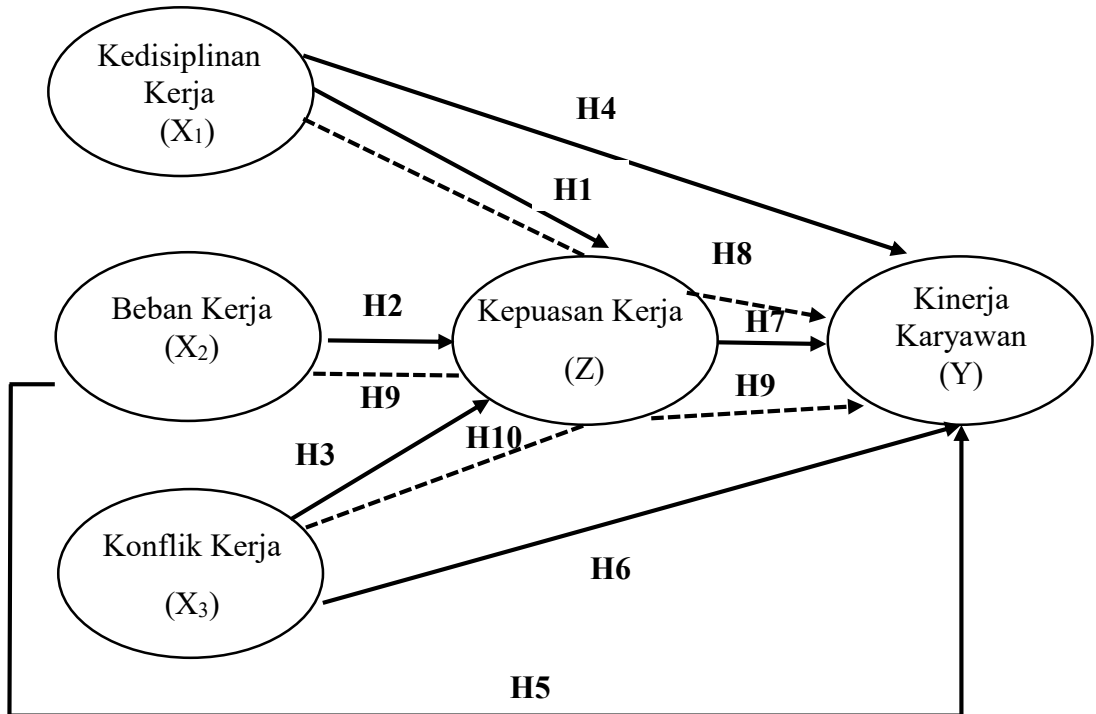
Kepuasan kerja merupakan aspek penting dalam pekerjaan, kinerja pegawai akan berdampak positif pada kinerja organisasi jika karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya. Semakin karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaan maka akan menyebabkan berbagai masalah terhadap diri karyawan maupun pencapaian tujuan organisasi. Kepuasan kerja mencerminkan peran penting agar pegawai merasa puas dan disiplin dalam mencapai hasil yang baik. Kepuasan kerja yang tinggi akan menimbulkan kinerja yang tinggi juga. Semakin tidak puas pegawai dalam pekerjaannya maka semakin lambat karyawan dalam melakukan tugas tugasnya menurut Aprianto (2018). Karyawan yang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya

dapat dilihat melalui : tingkat absensi yang tinggi ,penilaian kinerja yang menurun, kelambanan dalam bekerja, keluhan bahkan mogok kerja.Kepuasan kerja yang dirasakan maupun yang diterima oleh seseorang akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh.

Kebutuhan karyawan semakin tinggi maka kepuasan berdampak pada kinerjanya bagi perusahaan jaminan perlindungan dalam kebutuhan karyawan seperti mendapatkan penghargaan serta mengembangkan potensi diri dengan memberi kesempatan untuk pegawai memberi interaksi suatu keputusan menurut Darmawan (2020).

Bridgestone Sumatra Rubber Estate dapat diterima Penelitian yang dilakukan oleh Nanda Rahmah Dani Kalsum (2021) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Pusat Penyuluhan Pertahian Kementerian Pertanian, Kedua berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui dan dibuktikan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Pusat Penyuluhan Pertahian Kementerian Pertanian .

2.8 Model Empiris



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015), Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan dengan memperoleh data yang berbentuk angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran mengenai data yang diperoleh, dan hasil yang di dapat dari penelitian tersebut.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan objek penelitian yang digunakan sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu dalam suatu penelitian. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan yang bergabung pada PT. Sariguna Primatirta (CLEO) Kudus Jateng. Sampel yang diambil dengan menggunakan metode purposive sampling, yaitu sampel yang dipilih dilandasi oleh pertimbangan, yaitu sejumlah responden yang dipilih berdasarkan kriteria yang ditetapkan. Rumus slovin digunakan di penelitian ini, sehingga menghasilkan jumlah sampel sebanyak 108 orang, dengan taraf kesalahan 0,1% , dengan penjabaran sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n= jumlah sampel yang dicari

N= jumlah populasi

e= margin error yang ditoleransi

$$n = \frac{147}{1+147(0,05)^2}$$

$$n = \frac{147}{1+147(0,0025)^2}$$

$$n = \frac{147}{1,3675}$$

$$n = 108$$

Kriteria yang akan dijadikan sampel yaitu:

1. Masa Kerja
2. Mempunyai pendidikan minimal SLTP/SLTA/SARJANA
3. Usia minimal 17 tahun

Kriteria ini dilakukan karena populasi pada objek penelitian ini merupakan karyawan dengan berbagai macam latar belakang pendidikan, tingkat jabatan, umur dan masa kerja.

3.3 Pengembangan Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2015) Definisi Pengembangan variabel adalah atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

1. Kedisiplinan Kerja

Menurut (Sumadhinata, 2018) disiplin kerja adalah suatu sikap atau kewajiban karyawan untuk memperhatikan kewajiban kedisiplinan kerja dan bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan.

Indikator disiplin kerja yang digunakan pada penelitian ini menurut (Muna, 2022) dan (Reza Nurul Ichsan, 2020), yang terdiri dari empat indikator yaitu:

- a. Tingkat Kehadiran
- b. Ketaatan pada peraturan perusahaan
- c. Tanggung jawab karyawan pada peraturan perusahaan
- d. Bekerja Etis

2. Beban Kerja

Beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu (Moekijat, 2004). Setiap pekerjaan merupakan beban bagi yang

bersangkutan, beban tersebut dapat berupa beban fisik maupun mental (Zulkifli, 2016). Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress (Sunyoto, 2012).

(Menurut Soleman 2011), Faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu :

- a. Motivasi
- b. Kepuasan
- c. Organisasi Kerja
- d. Lingkungan Kerja

3. Konflik Kerja

Menurut Sunyoto (2012) konflik memiliki berbagai macam pandangan secara luas, konflik dapat dinyatakan sebagai segala macam bentuk hubungan antar manusia yang bertentangan atau bersifat berlawanan (antagonistik). Oleh karena itu, konflik dapat timbul kepada siapa saja, dimana saja dan kapan saja. Menurut Fitriana (2013) adapun indikator konflik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan indikator konflik adalah sebagai berikut:

- a. Kesalahan komunikasi
- b. Perbedaan tujuan
- c. Perbedaan dalam penilaian atau persepsi.

4. Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) yang nyata yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan

kriteria yang telah ditetapkan dalam periode waktu tertentu didalam organisasi atau perusahaan. (Samsudin, 2010). Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

- a. Individu
- b. Organisasi
- c. Psikologis
- d. Lingkungan
- e. Sarana kerja

5. Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2015) Kepuasan kerja merupakan sebuah sikap umum terhadap suatu pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang mereka terima dengan jumlah yang seharusnya mereka dapatkan.

Menurut Locke (2015) Locke memaparkan kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi diri yang bersifat positif dan menyenangkan diri atau suatu individu.

Indikator Kepuasan Kerja antara lain :

- a. Kesesuaian Pekerjaan (*Work it Self*)
- b. Kondisi Fisik Lingkungan Kerja (*Work Environment*)
- c. Upah dan Promosi (*Pay and Promotion*)
- d. Sikap dan Hubungan Sosial yang Terjalin (*Attitude and Social Relation*)
- e. Benefit Karyawan (*Employee Benefit*)

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara mengklasifikasikan data menurut jenisnya. Yaitu jenis data primer dan sekunder.

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang dikumpulkan dan diperoleh secara langsung dari sumbernya untuk keperluan penelitian. Data primer diperoleh melalui:

- a. Kuesioner, yaitu perkumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan untuk di jawab oleh responden, berisi tentang variabel yang diteliti, yaitu : worklife balance, lingkungan kerja, stress kerja, dan kinerja karyawan. Pernyataan dalam kuisisioner masing-masing variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala Likert, yaitu suatu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, jawaban dari responden yang bersifat kualitatif dikuantitatifkan, dimana jawaban diberi skor dengan menggunakan lima (5) poin skala Likert yaitu:

1. Nilai 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Nilai 2 = Tidak Setuju (TS)
3. Nilai 3 = Kurang Setuju (KS)
4. Nilai 4 = Setuju (S)
5. Nilai 5 = Sangat Setuju (SS)

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang telah dipublikasikan. Data ini diperlukan untuk mendukung penelitian yang meliputi data profil instansi dan beberapa jurnal dari internet serta buku literatur tentang variabel penelitian.

3.5 Teknik Analisis Data

1. Model Pengukuran

Analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen dan variabel dependen adalah uji validitas, uji rentabilitas, analisis regresi linier berganda, dilanjutkan dengan uji signifikansi yaitu ujian.

a. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono, 2016). Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mengetahui karakteristik dan tanggapan responden terhadap item-item pertanyaan kuisisioner.

b. Uji Validitas

Pengujian validitas yaitu ketepatan antara yang sesungguhnya dan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Pada uji validitas ini menjelaskan tentang ketepatan pengukuran isi kuisisioner dari pertanyaan atau pernyataan yang dibuat oleh peneliti. Ada beberapa tahapan pengujian

yang dilakukan yaitu validitas konvergen, *average variance extracted* (AVE) dan validitas deskriminan.

1. *Validitas Konvergen*

Menurut Jogiyanto (2011) dalam Setiawan, I (2020) berpendapat bahwa validitas konvergen merupakan hubungan prinsip-prinsip pengukuran dari suatu konstruk yang berkorelasi tinggi. Uji validitas dapat dilihat dari nilai loading factor pada tiap-tiap indikator (Ghozali, 2021). Dalam menilai validitas konvergen nilai loading factor harus lebih dari 0,7 dan penelitian yang bersifat confirmatory dan penelitian yang bersifat exploratory memiliki nilai diantara 0,6-0,7 serta nilai *average variance extracted* (AVE) harus lebih dari 0,5.

2. *Average Variance Extracted* (AVE)

Pada uji ini dapat digunakan untuk melihat validitas konvergen dan validitas divergen. AVE merupakan presentase dari rata-rata variance extracted antar item pertanyaan dari satu variabel yang merupakan bagian dari indikator konvergen. Nilai AVE harus lebih tinggi dari 0,5 (Ghozali, 2021). Jika nilai AVE lebih rendah dengan nilai loading factor hal ini akan mengalami tingkat eror yang tinggi.

3. *Validitas Deskriminan*

Menurut Jogiyanto (2011) dalam Setiawan, I., (2020) berpendapat bahwa validitas deskriminan merupakan hubungan prinsip-prinsip pengukuran yang berbeda dan tidak berkorelasi tinggi.

Pada uji ini nilai korelasi harus lebih besar dari nilai loading factor yaitu sebesar 0,7 (Ghozali, 2021). Memiliki validitas deskriminan yang tinggi jika AVE dalam setiap konstruk lebih besar dibandingkan dengan korelasi yang lain.

c. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari perubahan atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji rereliabilitas yang digunakan para peneliti adalah dengan melihat dan membandingkan antara Alpha Cronbach (α). Koefisien alapa Alpha Cronbach Alpha merupakan setatistik uji yang paling umum yang digunakan para peneliti untuk menguji reliabilitas suatu instrument penelitian. Dindikasikan memiliki reliabilitas yang memadai jika koefisien Alpha Cronbach lebih besar atau sama dengan 0.6. Apabila korelasi 0,6 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,6 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel.

2. Model Struktural (Inner Model)

Inner model yaitu model struktural, yang berdasarkan nilai koefisien dengan melihat seberapa besar pengaruh antar variabel laten

dan bootstrapping. Evaluasi model struktural dengan melihat besarnya presentase variance (Ghozali, 2021).

a. Uji R-Square

Sebelum menilai model struktural terlebih dahulu menilai R-square untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Nilai R-square dipergunakan untuk mengukur perubahan variabel independen terhadap variabel dependen Jogiyanto (2011) dalam Setiawan (2020). Nilai R-square terdiri dari (0.75) model kuat, (0.50) model moderate dan (0.25) model lemah (Ghozali, 2021).

b. Uji F-Square

Setelah melihat besarnya nilai R-Square, pengevaluasian model struktural dapat dilakukan dengan melihat nilai F-Square atau effect size. Nilai F-square terdiri dari (0.02) kategori lemah, (0.15) kategori sedang dan (0.35) kategori besar (Ghozali, 2021).

c. Estimate For Path Coefficient

Pengujian selanjutnya adalah melihat signifikan pengaruh antar variabel dengan melihat nilai P-Value yaitu melalui metode bootstrapping. Ada tingkatan presisi atau batas ketidakakuratan sebesar 5% atau 0.05. Apabila nilai P-Value (<0.05) maka hipotesis diterima dan apabila nilai P-Value (>0.05) maka dapat dikatakan hipotesis tidak diterima.

3. Uji Pengaruh Tidak Langsung

Pengujian ini dilakukan untuk melihat besarnya nilai pengaruh tidak langsung antar variabel dengan melihat nilai P-Value. Apabila nilai P- Value <0.05 maka hipotesis diterima dan apabila nilai P-Value (>0.05) maka hipotesis tidak diterima. Pengujian ini dilakukan menggunakan bootstrapping, model harus memiliki validitas dan reliabilitas konstruk indikator yang baik. Penelitian ini menggunakan mediasi atau intervening yaitu kepuasan kerja. Oleh karena itu, dalam menguji pengaruh tidak langsung dengan melihat apakah variabel kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Pengumpulan Data Di Lapangan

Pengumpulan data yaitu proses untuk mencari data di lapangan yang dibutuhkan peneliti sebagai data pendukung suatu penelitian tertentu. Dengan didapkannya data akan menjadi dasar untuk analisis dan kesimpulan dalam penelitian tertentu. Data yang didapatkan secara langsung yang kemudian dilanjutkan dengan tahap pengolahan data disebut sebagai data primer, sebaliknya data yang dijadikan sebagai pendukung keakuratan data yang lainnya disebut sebagai data sekunder. Hasil dari pengisian kuesioner yang telah didapatkan sebelumnya menjadi data primer, yakni mengenai kompensasi, beban kerja, lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan. Sedangkan data sekundernya yaitu data dari penelitian sebelumnya yang sebanding, diperlukan untuk memperkuat kebenaran data primer.

Pengumpulan data yaitu proses untuk mencari data di lapangan yang dibutuhkan peneliti sebagai data pendukung suatu penelitian tertentu. Dengan didapkannya data akan menjadi dasar untuk analisis dan kesimpulan dalam penelitian tertentu. Data yang didapatkan secara langsung yang kemudian dilanjutkan dengan tahap pengolahan data disebut sebagai data primer, sebaliknya data yang dijadikan sebagai pendukung keakuratan data yang lainnya disebut sebagai data sekunder. Hasil dari pengisian kuesioner yang telah didapatkan sebelumnya menjadi data primer, yakni mengenai kompensasi, beban kerja, lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan.

Sedangkan data sekundernya yaitu data dari penelitian sebelumnya yang sebanding, diperlukan untuk memperkuat kebenaran data primer.

4.2 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.2.1 Objek Penelitian

PT. Sariguna Primatirta merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Air Minum Dalam Kemasan Demineralisasi (AMDK-DM) dengan merek dagang “Cleo” yaitu memproduksi air mineral dengan berbagai macam ukuran mulai dari bentuk gelas, botol hingga galon yang diproduksi untuk seluruh Indonesia. Tanobel berasal dari kata Tan dan Nobel, Tan di ambil dari nama keluarga pendiri perseroan keluarga tanoko, yang telah berkontribusi aktif dalam menghasilkan produk minuman berkualitas terbaik. Sedangkan Nobel berarti pengakuan atas produk berkualitas tinggi dengan pemberian servis yang memuaskan kepada konsumen. Tan dan Nobel melambangkan visi untuk menghasilkan produk dan layanan yang layak mendapatkan penghargaan nobel. PT Sariguna Primatirta berdiri pada tanggal 17 september 2003 yang memproduksi air minum dalam kemasan dengan berbagai macam ukuran mulai dari kemasan cup 250 ml, botol 330 ml, 550 ml, 1.200 ml hingga galon 19 L yang diolah dari mata air pegunungan arjuna di pandaan-jawa timur dengan merek dagang “Cleo” yang termasuk sebagai salah satu produk andalannya.

PT Sariguna Primatirta adalah salah satu perusahaan yang mendapatkan pengakuan dari REBI sebagai pelopor air minum dalam kemasan dengan oksigen di Indonesia. Tanobel melebarkan sayap produksi air murni cleo ke berbagai daerah di Indonesia, saat ini tanobel memiliki pabrik yang dilengkapi

dengan proses terintegrasi dari penyediaan bahan baku, pengemasan cup, botol dan galon, hingga produk jadi. Dengan proses pengawasan kualitas yang ketat dan standar produksi yang tinggi, PT Sariguna Primatirta pada pada oktober 2008 mendapat pengakuan internasional berupa ISO 9001:2000 dan oktober 2008 mendapatkan ISO 22000:2005.

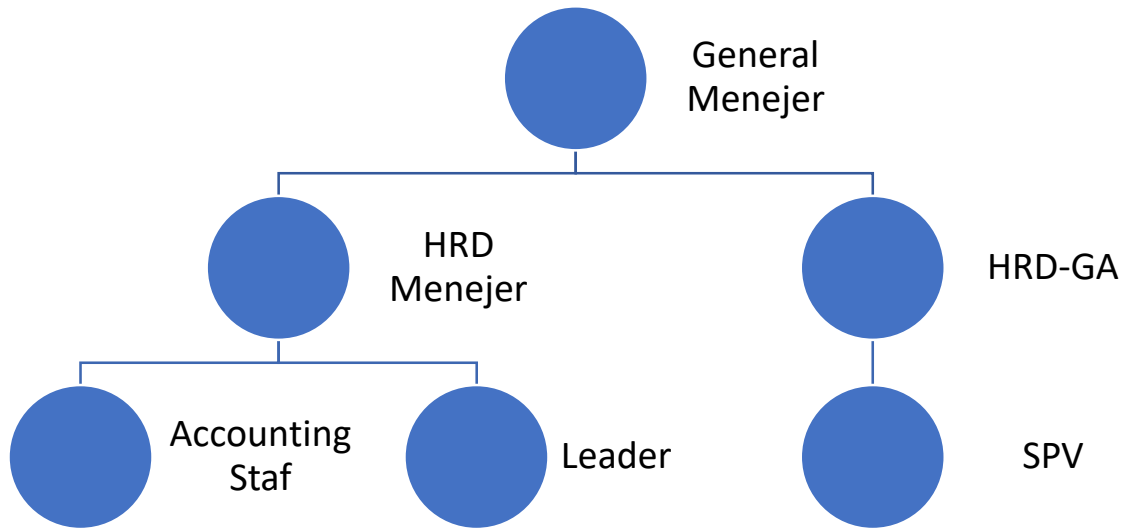
Visi perusahaan : Menjadi perusahaan minuman Nasional yang terdepan di indonesia

Misi : Menghasilkan produk minuman yang berkualitas tinggi, inovatif dan muda didapatkan melalui proses produksi yang berstandart international dan berintegrasi dengan jaringan manufaktur yang tersebar seluruh indonesia.

4.2.2 Struktur Organisasi

Gambar 4.1

Struktur organisasi PT.Sariguna Primatirta Kudus



Sumber : Data dari PT Sariguna Primatirta Kudus

Berdasarkan gambar 4.1 diatas, menunjukkan mengenai struktur organisasi yang terdapat pada PT Sariguna Primatirta Kudus yang terdiri dari Commisioner yang dipimpin oleh satu orang, kemudian dibawahnya terdapat General Manager yang dipimpin satu orang juga. Untuk General Manager memimpin beberapa divisi antara lain Accounting, HRD Manajer , HRD GA, SPV, Leader dan masing-masing divisi memiliki leader yang bertanggung jawab langsung disetiap operasionalnya.

4.3 Karakteristik Responden

Data mengenai karakteristik responden dikumpulkan melalui distribusi survei yang dilakukan di PT. Sariguna Prima Tirta. Setelah itu, kuesioner diberikan kepada beberapa karyawan yang berjumlah 108 responden. Kemudian kuesioner yang telah dibagikan diolah dan dianalisis untuk diteliti.

Penelitian ini melibatkan karyawan di PT. Sariguna Primatirta yang dimana sebagai partisipan. Berikut adalah gambaran singkat dari identitas responden sesuai hasil dari kuesioner, yang meliputi informasi mengenai jenis kelamin, rentang usia, tingkat pendidikan terakhir, dan masa kerja di perusahaan.

a. Total formulir survei yang telah diberikan kepada responden

Dari kuesioner yang sudah disebarkan, diperoleh hasil berikut ini:

Tabel 4.1

Data Jumlah Kuesioner

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
4.	Jumlah Kuesioner yang disebar	108	100%
5.	Jumlah Kuesioner yang tidak kembali	0	0%
6.	Jumlah Kuesioner yang tidak dapat diolah	0	0%
7.	Jumlah Kuesioner yang dapat diolah	108	100%

Sumber: data Primer yang diolah, 2024

b. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Dari survei yang telah dilakukan, hasil karakteristik responden tentang jenis kelaminnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2

Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin	frekuensi	presentase
Perempuan	27	43,9%
Laki – Laki	81	56,1%
Jumlah	108	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Dari tabel 4.2 menjelaskan mengenai karyawan di PT. Sariguna Prima Tirta yang didominasi Laki- Laki, dengan 56,1% diikuti jumlah laki-laki sebanyak 43,9%. Hal ini dikarenakan banyaknya jenis pekerjaan di PT. Sariguna Prima Tirta yang membutuhkan kekuatan, dan kesabaran yang tinggi, sehingga laki-laki lebih banyak dipekerjakan di perusahaan tersebut.

c. Karakteristik responden berdasarkan rentang usia

Dari survei yang sudah dibagikan, hasil karakteristik responden terkait rentang usia pekerja sebagai berikut :

Tabel 4.3

Rentan Usia Responden

Usia	Frekuensi	Presentase
18 – 20 Tahun	6	8,3%
21 – 25 Tahun	72	63%
26 – 30 Tahun	22	20,4%
> 30 Tahun	8	8,3%
Total	108	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Dari tabel 4.3 menjelaskan mengenai usia pekerja di PT. Sariguna Prima Tirta yang didominasi usia 21-25 tahun. Hal ini dikarenakan

perusahaan menerima lebih banyak karyawan muda dengan usia produktif dan masih memiliki kondisi fisik yang kuat serta memiliki keinginan yang lebih besar untuk bekerja. Dengan begitu, diharapkan dapat membantu perusahaan dalam upaya mencapai tujuannya.

d. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Dari survei yang sudah dibagikan, hasil karakteristik responden terkait pendidikan terakhir pekerja sebagai berikut :

Tabel 4.4
Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan	Frekuensi	Presentase
SMP	9	8%
SMA/SMK/MA	51	47,2%
Diploma	7	6,8%
Sarjana	41	38%
Total	108	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Dari tabel 4.4 menunjukkan tentang pendidikan terakhir tenaga kerja di PT Sariguna Prima Tirta yang didominasi oleh lulusan SMA/SMK. Hal ini dikarenakan banyaknya pencari kerja yang hanya lulusan SMA/ SMK, sehingga lebih banyak pilihan dalam proses perekrutan karyawan. Tentunya juga karena lulusan SMA/ SMK dapat digaji dengan upah rendah dibandingkan lulusan Sarjana.

e. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Dari survei yang sudah dibagikan, hasil karakteristik responden terkait lama masa kerjanya sebagai berikut :

Tabel 4.5
Lama Bekerja Responden

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
< 1 Tahun	47	29,6%
1 – 3 Tahun	28	38%
> 3 Tahun	33	32,4%
Total	108	100%

Sumber : Data Primer yang telah diolah, 2024

Dari tabel 4.5 menjelaskan tentang masa kerja karyawan, dimana perusahaan lebih memilih untuk mempekerjakan karyawan dengan waktu yang cukup lama dibandingkan menggonta-ganti dengan karyawan baru. Fenomena ini dikarenakan durasi yang panjang memungkinkan individu untuk terus-menerus menghadapi berbagai situasi dan tantangan yang muncul, sehingga dapat membentuk kepribadian semakin matang, bahkan periode pengalaman kerja yang identik dapat mengantarkan karyawan dengan pemahaman yang lebih baik. Dengan demikian, karyawan dituntut memiliki kecenderungan yang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya agar diperoleh produktivitas kerja yang sesuai dengan tujuan perusahaan.

4.4 Hasil Uji Kualitas Data

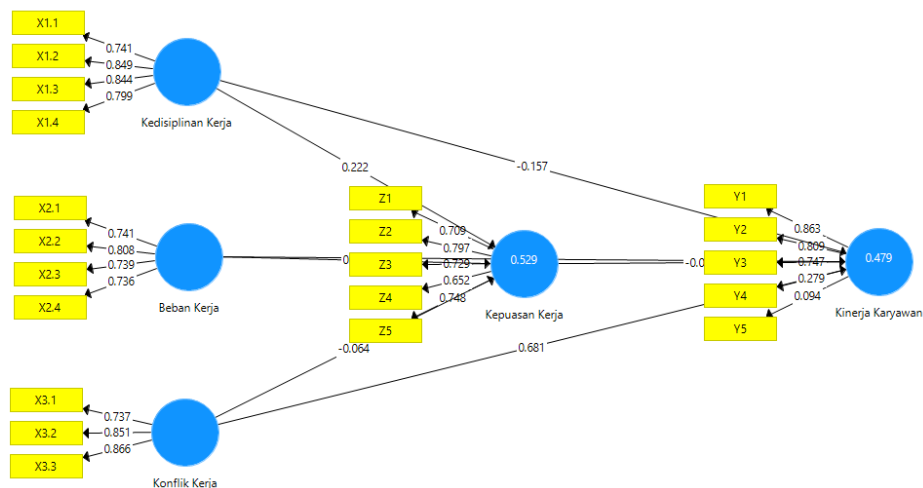
4.4.1 Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Tahapan pertama dalam analisis menggunakan Partial Least Square (PLS) yaitu pengujian outer model pengukuran. Pada tahapan evaluasi model pengukuran (outer model) diperlukan adanya pengujian instrument penelitian yang terdiri dari uji reliabilitas dan uji validitas. Pengevaluasian model

pengukuran melalui analisis faktor kkonfirmasi adalah dengan menggunakan pendekatan MTMM (MultiTrait Multimethod). Hal ini bertujuan untuk menguji kelayakan setiap indikator pada variabel penelitian. Outer model diuji dengan menggunakan uji validitas konvergen, uji validitas diskriminan dan uji reliabilitas. Software yang digunakan pada penelitian ini adalah SmartPLS versi 3.2 .

Gambar 4.2

Hasil Model Pengukuran



Sumber : data diolah dengan SmartPLS, 2024

4.4.2 Uji Reliabilitas

Dalam pengujian analisis PLS-SEM, uji reliabilitas melihat pada nilai cronbach's alpha serta composite reliability. Pada nilai cronbach's alpha dapat dikatakan reliabel apabila memenuhi nilai (> 0.7), sedangkan pada nilai composite reliability dikatakan reliabel apabila pada indikator memiliki syarat nilai (> 0.7). Berikut ini merupakan tabel conbach's alpha dari masing-masing indikator variabel penelitian.

Tabel 4. 6 Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban kerja	0.750	Reliabel
Kedisiplinan kerja	0.826	Reliabel
Kepuasan kerja	0.765	Reliabel
Kinerja karyawan	0.747	Reliabel
Konflik kerja	0.768	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, dapat ditunjukkan bahwa semua indikator pada setiap variabel penelitian memiliki nilai cronbach's alpha lebih dari (0,7).

Sehingga data tersebut sudah memiliki syarat standar uji reliabel. Dalam pengujian uji instrumen penelitian pada analisis PLS- SEM dapat melihat nilai composite reliability yang digunakan untuk menguji reliabilitas. Dibawah ini merupakan tabel compiste reliability sebagai berikut :

Tabel 4.7 Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
Beban Kerja	0.842	Reliabel
Kedisiplinan Kerja	0.884	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.850	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.852	Reliabel
Konflik Kerja	0.860	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah SmartPLS, 2024

Berdasarkan data tabel 4.7 diatas, menunjukan bahwa semua indikator pada masing-masing variabel penelitian memiliki nilai composite reliability lebih besar dari (0.7). Sehingga data tersebut sudah memiliki syarat uji reliabel.

4.4.3 Uji Validitas

Pengujian validitas di dalam analisis PLS-SEM dapat menguji convergent validity dan discriminat validity. Pada pengujian convergent validity dengan melihat dari nilai dari outer loading atau loading dan nilai Average Variance Extracted (AVE). Pada nilai outer loading, indikator dapat dikatakan valid apabila memenuhi nilai outer loading yaitu lebih besar dari (0,7). Sedangkan nilai Average Variance Extracted (AVE) apabila nilai AVE lebih besar dari (0.5) maka dapat dikatakan valid (Ghozali, 2021).

Sedangkan pada pengujian discriminant validity dapat melihat pada nilai fornell larckel criterion, pengujian ini bertujuan untuk menguji sampai seberapa jauh konstruk laten benar-benar berbeda dengan konstruk lainnya. Suatu konstruk dikatakan valid apabila dibandingkan dengan nilai akar AVE dan nilai korelasi antar variabel laten. Berikut tabel outer loading dari masing-masing indikator variabel penelitian.

Tabel 4.8 Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer loading	Ket
Kedisiplinan Kerja	X _{1.1}	0,748	Valid
	X _{1.2}	0,850	Valid
	X _{1.3}	0,838	Valid
	X _{1.4}	0,801	Valid
Beban Kerja	X _{2.1}	0,742	Valid
	X _{2.2}	0,808	Valid
	X _{2.3}	0,738	Valid
	X _{2.4}	0,737	Valid
Konflik Kerja	X _{3.1}	0,739	Valid
	X _{3.2}	0,849	Valid
	X _{3.3}	0,866	Valid
Kinerja Karyawan	Y ₁	0,868	Valid
	Y ₂	0,813	Valid

	Y ₃	0,749	Valid
	Y ₄	0,279	Dihapus
	Y ₅	0,094	Dihapus
Kepuasan Kerja	Z ₁	0,756	Valid
	Z ₂	0,830	Valid
	Z ₃	0,718	Valid
	Z ₄	0,652	Dihapus
	Z ₅	0,756	Valid

Sumber : data primer diolah SmartPLS, 2024

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa masih terdapat indikator pada setiap variabel penelitian yang memiliki nilai outer loading lebih kecil dari (0.7) sehingga indikator tersebut mempunyai tingkat validasi yang rendah. Namun pada tabel tersebut juga terdapat indikator yang mempunyai nilai outer loading lebih bsar dari (0.7) yang artinya indikator tersebut memiliki nilai outer loading yang tinggi. Maka, apabila penelitian terdapat nilai outer loading yang memiliki validasi yang rendah atau nilai lebih kecil dari (0.7) maka indikator tersebut harus dihilangkan. Indikator-indikator yang memiliki nilai outer loading (< 0.7) yaitu Y4, Y5, Z4. Dengan dihilangkannya indikator tersebut bertujuan untuk memperbaiki model supaya tidak berpengaruh buruk terhadap pengujian selanjutnya. Berikut ini disajikan tabel outer loading yang telah diolah kembali setelah indikator-indikator tersebut dihilangkan atau dihapus.

Tabel 4.9 Evaluasi Outer Loading

Variabel	Indikator	Skor lama	Perubahan	Ket
Kedisiplinan Kerja	X _{1.1}	0,741	0,748	Valid
	X _{1.2}	0,849	0,850	Valid
	X _{1.3}	0,844	0,838	Valid
	X _{1.4}	0,799	0,801	Valid
Beban kerja	X _{2.1}	0,741	0,742	Valid
	X _{2.2}	0,808	0,808	Valid
	X _{2.3}	0,739	0,738	Valid

	X _{2.4}	0,736	0,737	Valid
Konflik Kerja	X _{3.1}	0,737	0,739	Valid
	X _{3.2}	0,851	0,849	Valid
	X _{3.3}	0,866	0,866	Valid
Kinerja Karyawan	Y ₁	0,863	0,868	Valid
	Y ₂	0,809	0,813	Valid
	Y ₃	0,747	0,749	Valid
Kepuasan Kerja	Z ₁	0,709	0,756	Valid
	Z ₂	0,797	0,830	Valid
	Z ₃	0,729	0,718	Valid
	Z ₅	0,748	0,756	Valid

Sumber : data Primer diolah SmartPLS, 2024

Berdasarkan Tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa setelah dilakukan pengujian ulang terhadap model yang baru, didiapatkan nilai outer loading yang berbeda. Hasil outer loading berbeda pada ketempat variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu varibel beban kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Dengan demikian, maka semua indikator pada masing-masing variabel penelitian memiliki outer loading (> 0.7) sehingga data tersebut sudah memiliki syarat standar uji validitas dan data tersebut digunakan untuk pengolahan data selanjutnya. Selain melihat nilai outer loading, dalam uji validitas juga dapat melihat nilai Avarage Variance Extracted (AVE). Berikut ini merupakan tabel AVE untuk menguji validitas instrumen penelitian sebagai berikut :

Tabel 4.10 Avarage Variance Extracted (AVE)

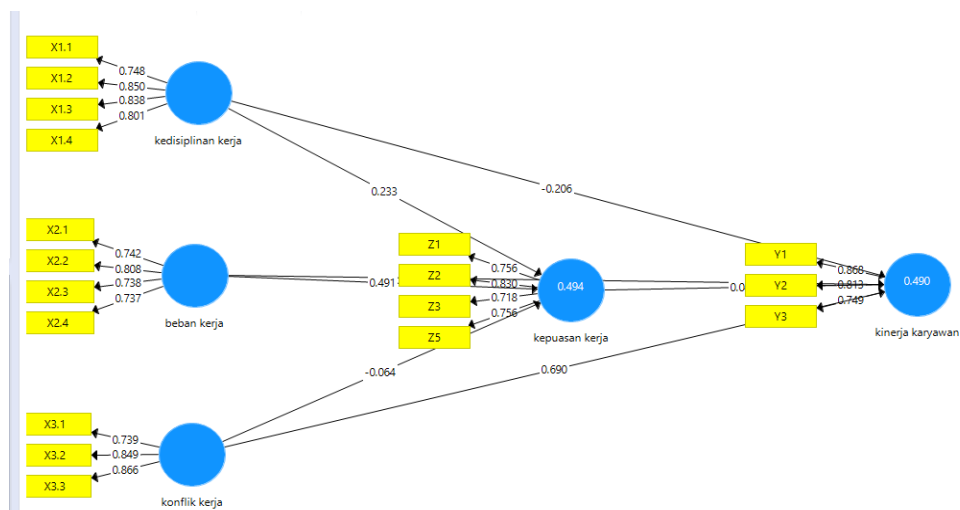
Variabel	Nilai AVE	Ket
Beban Kerja	0,573	Valid
Kedisiplinan Kerja	0,656	Valid
Kepuasan Kerja	0,587	Valid
Kinerja Karyawan	0,659	Valid
Konflik Kerja	0,672	Valid

Sumber : data primer diolah oleh SmarPLS, 2024

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa semua indikator pada masing-masing variabel penelitian memiliki nilai AVE (> 0.5). Hal ini menunjukkan data tersebut sudah memenuhi standar uji validitas.

4.4.4 Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Tahapan berikutnya yaitu pengevaluasian model struktural (inner model). Didalam inner model pada analisis Partial Least Square dapat melihat nilai R-square dan uji path coefficient.



Gambar 4.3 Hasil Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Sumber : data primer diolah oleh SmartPLS , 2024

1. Uji R-square

Sebelum menilai model struktural terlebih dahulu menilai R-square untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Perbedaan nilai R-square dapat digunakan dalam menjelaskan pengaruh variabel laten endogen tertentu terhadap variabel yang substantive.

Berikut merupakan hasil pengujian nilai R-square dalam penelitian ini :

Tabel 4.11 Nilai R-square

Variabel	Nilai R-square
Kepuasan Kerja	0,494
Kinerja Karyawan	0,490

Sumber : data primer diolah dengan SmartPLS, 2024

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R-Square pada variabel kepuasan kerja sebesar (0.494) maka termasuk dalam kategori kuat. Selanjutnya, nilai R-Square pada variabel kinerja karyawan sebesar (0.490) juga termasuk dalam kategori kuat.

2. Uji F-square

Evaluasi model struktural juga dapat dilakukan dengan melihat nilai pada F-Square (effect size) yaitu untuk menilai besaran pengaruh antar variabel. Berikut disajikan hasil pengujian F-Square sebagai berikut:

Tabel 4.12 Nilai F-square

Variabel					
	Beban Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Konflik Kerja	Kedisiplinan Kerja
Beban Kerja		0.170	0.030		
Kedisiplinan Kerja		0.038	0.028		
Kepuasan Kerja			0.002		
Kinerja Karyawan					
Konflik Kerja		0.008	0.909		

Sumber : data primer diolah dengan SmartPLS, 2024

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja mempunyai pengaruh kuat, hal tersebut ditunjukkan dengan nilai F-Square sebesar (0.170). Variabel Kedisiplinan

kerja terhadap kepuasan kerja mempunyai pengaruh sedang, hal tersebut ditunjukkan pada nilai F-Square sebesar (0.038). Variabel Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh kecil, hal ini ditunjukkan pada nilai F-square (0.002). Variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh sedang, hal tersebut ditunjukkan dengan nilai F-Square sebesar (0.030). Variabel kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh sedang, hal ini ditunjukkan dengan nilai F-Square sebesar (0.028). Variabel konflik kerja terhadap Kepuasan kerja mempunyai pengaruh lemah, hal ini ditunjukkan dengan nilai F-Square (0.008). Variabel konflik kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh kuat, hal ini ditunjukkan dengan nilai F-Square (0,909).

3. Uji Path Coefficient

Uji path coefficient digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen, untuk menguji path coefficient dapat dilihat pada nilai P-Value. Pada nilai P- Value harus lebih kecil dari (0.05) yang artinya hipotesis dalam penelitian diterima dan memiliki pengaruh.

a. Uji Pengaruh Langsung (Direct Effect)

Tabel 4.13

Variabel		
	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Beban kerja	0.491	0.223
kedisiplinan kerja	0.233	0.206
Kepuasan kerja		0.048
Konflik kerja	0.064	0.690

Sumber : data primer diolah oleh SmartPLS, 2024

Berdasarkan Tabel 4.13 diatas menunjukkan hasil dari uji Indirect Effect, sedangkan untuk melihat apakah hipotesis dalam penelitian ini diterima ataupun tidak diterima, dapat dilihat pada nilai P-Value dari pengujian path coefficient sebagai berikut :

Tabel 4.14 P-Value

Variabel	P-Value
Beban kerja – Kepuasan Kerja	0,000
Beban Kerja – Kinerja Karyawan	0.123
Kedisiplinan kerja – Kepuasan kerja	0.067
Kedisiplinan kerja – Kinerja karyawan	0.090
Kepuasan kerja – Kinerja karyawan	0.725
Konflik kerja – Kepuasan kerja	0.749
Konflik kerja – Kinerja karyawan	0.000

Sumber : data primer diolah dengan SmartPLS, 2024

b. Uji Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

Tabel 4.15 Path Coefficient (Indirect effect)

Varibel	Nilai Path Coefficient
Beban kerja terhadap Kinerja karyawan	0,024
Konflik kerja terhadap Kinerja karywan	0,003
Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,011

Sumber : data primer diolah dengan SmartPLS, 2024

Berdasarkan Tabel 4.15 diatas menunjukkan hasil dari uji path coefficient, sedangkan untuk melihat apakah hipotesis dalam penelitian ini diterima ataupun tidak diterima, dapat dilihat pada nilai P-Value dari pengujian path coefficient sebagai berikut :

Tabel 4.16 Indirect Iffect

Variabel	Nilai P-Value
Beban kerja → Kinerja karyawan → kepuasan kerja	0,739
Kedisiplinan kerja → Kinerja karyawan →kepuasan kerja	0,742
Konflik kerja → Kinerja karyawan → kepuasan kerja	0.852

Sumber : data primer diolah dengan SmartPLS, 2024

Berdasarkan Tabel 4.16 diatas menunjukkan nilai P-Value masing” pengujian lebih besar dari 0,5 oleh karena itu dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Beban kerja tidak mampu mengintervening pada pengaruh kineja karyawan terhadap kepuasan keja, hal ini ditunjukan dengan nilai P-Value $0.739 > 0,5$ sehingga dapat disimpulkan hipotesis 8 tidak diterima
2. Kedisiplinan kerja tidak mampu mengintervening pada pengaruh kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja, hal ini ditujukan dengan nilai P-Value $0.742 > 0,5$ sehingga dapat disimpulkan hipotesis 9 tidak diterima
3. Konflik kerja tidak mampu mengintervening kinerja karyawan terhadap kepuasan keja, hal ini ditunjukan dengan nilai P-Value $0.852 > 0,5$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 10 tidak diterima.

4.4.5 Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian dapat diketahui dari perhitungan model menggunakan PLS dengan teknik bootstrapping tersebut akan diperoleh nilai P-Value pada setiap hubungan atau jalur. Pengujian hipotesis ini dengan

menggunakan satu arah (1-tailed). Hipotesis diterima dan dapat dikatakan memiliki pengaruh apabila nilai P-Value mempunyai nilai lebih kecil dari (0.05). Berikut disajikan tabel hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji path coefficient dan dengan melihat pada nilai P-Value, sebagai berikut :

Tabel 4.17 Hasil Analisis Hipotesis

Hipotesis Penelitian	Hubungan	Path Coefficient	P-Value	Keterangan
H ₁	Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada PT.Sariguna Prima Tirta	0,491	0,000	Berpengaruh positif
H ₂	Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Sariguna Prima Tirta	0.223	0.123	Tidak berpengaruh
H ₃	Pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Sariguna Prima Tirta	0.233	0.067	Tidak berpengaruh
H ₄	Pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Sariguna Prima Tirta	0.206	0.090	Tidak berpengaruh
H ₅	Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sariguna Primatirta	0.048	0.725	Tidak berpengaruh
H ₆	Pengaruh konflik kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Sariguna Primatirta	0.064	0.479	Tidak berpengaruh
H ₇	Pengaruh konflik kerja terhadap	0.690	0.000	Berpengaruh Positif

	kinerja karyawan pada PT.Sariguna Primatirta			
--	--	--	--	--

Sumber : data diolah oleh SmartPLS , 2024

1. Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis 1 menunjukkan beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian Path Coefficient antara beban kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai P-Value sebesar (0.000) yang artinya nilai P-Value tersebut kurang dari (0.05). Berdasarkan pengujian tersebut, maka hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima.

2. Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis 2 menunjukkan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan . Hasil pengujian Path Coefficient antara beban kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai P-Value sebesar (0,123) yang artinya nilai P-Value tersebut lebih dari (0,05). Berdasarkan pengujian tersebut, maka hipotesis 2 dalam penelitian ini tidak diterima.

3. Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis 3 menunjukkan kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian Path Coefficient antara kedisiplinan kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai P-Value sebesar (0,067) yang artinya nilai P-Value tersebut lebih dari (0,05). Berdasarkan pengujian tersebut, maka hipotesis 4 dalam penelitian ini tidak diterima.

4. Pengujian Hipotesis 4

Hipotesis 4 menunjukkan kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian Path Coefficient antara kedisiplinan kerja

terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai P-Value sebesar (0,090) yang artinya nilai P-Value tersebut lebih dari (0,05). Berdasarkan pengujian tersebut, maka hipotesis 4 dalam penelitian ini tidak diterima.

5. Pengujian Hipotesis 5

Hipotesis 3 menunjukkan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian Path Coefficient antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai P-Value sebesar (0,725) yang artinya nilai P-Value tersebut lebih dari (0,05). Berdasarkan pengujian tersebut, maka hipotesis 3 dalam penelitian ini tidak diterima.

6. Pengujian Hipotesis 6

Hipotesis 6 menunjukkan konflik kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian Path Coefficient antara konflik kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai P-Value sebesar (0,479) yang artinya nilai P-Value tersebut lebih dari (0,05). Berdasarkan pengujian tersebut, maka hipotesis 4 dalam penelitian ini tidak diterima.

7. Pengujian Hipotesis 7

Hipotesis 7 menunjukkan konflik kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian Path Coefficient antara konflik kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai P-Value sebesar (0,000) yang artinya nilai P-Value tersebut kurang dari (0,05). Berdasarkan pengujian tersebut, maka hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima.

4.4.6. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis dari tabel 4.17 diatas, maka pembahasan lebih lanjut dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Beban kerja terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, hasil pada penelitian ini menyatakan bahwa variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif pada PT Sariguna Primatirta. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada PT Sariguna Prima Tirta Kab Kudus. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai P-Value dari pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja sebesar (0.000) lebih kecil dari (0.05). Hal ini menunjukkan bahwa jika beban kerja seorang karyawan rendah maka kepuasan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tergolong tinggi, jadi setiap karyawan harus selalu mematuhi peraturan yang berlaku. Artinya loyalitas pegawai dikatakan meningkat apabila beban kerjanya sesuai dengan kemampuan serta merasa senang dalam menjalankan tugas. Pada dasarnya pegawai akan merasa senang dengan tugas yang diberikan apabila pegawai tersebut nyaman dengan lingkungan sekitar dan mendapat perhatian dari atasan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Alfian,dkk (2017) sejalan dalam kesimpulannya menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil pada penelitian ini menyatakan bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sariguna Prima Tirta Kabupaten Kudus. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja bukan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Sariguna Prima Tirta. Hasil penelitian menunjukkan nilai P-Value dari pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sariguna Prima tirta sebesar (0.123) lebih besar dari (0.05). Hal ini berarti adanya beban kerja yang dirasakan pegawai tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada pegawai PT Sariguna Prima Tirta Kab Kudus. Kemungkinan beban kerja yang dialami setiap pegawai tergolong ringan, hal tersebut dapat dilihat dari jawaban responden bahwa beban kerja tetap dirasakan pegawai namun karyawan mengerjakan tugasnya dengan senang hati, serta mampu bertahan dalam menghadapi tantangan dan memiliki adversity question. Adversity question merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk dapat bertahan dalam permasalahan serta mengatasi solusi dari permasalahan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan juga harus mendukung pelaksanaan tugas karyawan dan memberi perhatian lebih kepada karyawan dalam mengoptimalkan pekerjaan maka tidak akan berpengaruh pada kinerja karyawan yang dirasakan.

3. Pengaruh Kedisiplinan kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, hasil pada penelitian ini menyatakan bahwa variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja tidak berpengaruh positif pada PT Sariguna Prima Tirta Kabupaten Kudus. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan bukan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada PT Sariguna Prima Tirta Kabupaten Kudus. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai P-Value dari pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar (0.067) lebih besar dari (0.05). Hal ini menunjukkan bahwa meningkatnya kedisiplinan kerja akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan, karena karyawan yang menyukai pekerjaannya secara tidak langsung akan mematuhi peraturan yang berlaku serta bertanggung jawab penuh dalam melaksanakan pekerjaan.

4. Pengaruh Kedisiplinan kerja terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, hasil pada penelitian ini menyatakan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT.Sariguna Prima Tirta. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja bukan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT.Sariguna Prima Tirta Kab Kudus. Hasil penelitian menunjukkan nilai P-Value sebesar (0.090) lebih besar dari (0.05). Hal ini menunjukkan tinggi rendahnya disiplin pegawai dalam bekerja tidak mempengaruhi komitmen organisasi. Pada penelitian ini menunjukkan jika seluruh pegawai

kurang memiliki rasa disiplin atau melanggar peraturan yang berlaku akan tetapi setiap pegawai tetap memiliki komitmen dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Hasil penelitian ini tidak sependapat dengan penelitian Supati (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Sariguna prima Tirta Kab Kudus. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan bukan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Sariguna Prima Tirta. Hasil penelitian menunjukkan nilai P-Value dari pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (0.725) lebih besar dari (0.05). Hal ini menunjukkan jika terjadinya peningkatan kepuasan kerja pegawai maka kinerja karyawan ikut meningkat. Hal ini berarti jika seseorang karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka secara otomatis karyawan tersebut akan menceritakan hal-hal yang positif tentang perusahaan atau organisasinya, serta bertanggung jawab penuh atas pekerjaannya.

6. Pengaruh Konflik kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil pada penelitian ini menyatakan bahwa variabel konflik kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Sariguna Prima Tirta Kabupaten Kudus. Hal ini

menunjukkan bahwa konflik kerja bukan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada PT Sariguna Prima Tirta. Hasil penelitian menunjukkan nilai P-Value dari pengaruh konflik kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Sariguna Prima tirta sebesar (0.479) lebih besar dari (0.05). Hal ini berarti adanya konflik kerja yang dirasakan pegawai tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada pegawai PT Sariguna Prima Tirta Kab Kudus.

7. Pengaruh Konflik kerja terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, hasil pada penelitian ini menyatakan bahwa variabel konflik kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif pada PT Sariguna Prima Tirta. Hal ini menunjukkan bahwa konflik kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Sariguna Prima Tirta Kab Kudus. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai P-Value dari pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja sebesar (0.000) lebih kecil dari (0.05). Hal ini menunjukkan bahwa jika konflik kerja seorang karyawan rendah maka kinerja seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tergolong tinggi, jadi setiap karyawan harus selalu mematuhi peraturan yang berlaku. Artinya loyalitas pegawai dikatakan meningkat apabila beban kerjanya sesuai dengan kemampuan serta merasa senang dalam menjalankan tugas. Pada dasarnya pegawai akan merasa senang dengan tugas yang diberikan apabila pegawai tersebut nyaman dengan lingkungan sekitar dan mendapat perhatian dari atasan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja, beban kerja, konflik kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja ssebagai variabel inervening PT. Sariguna Prima Tirta yang di intervening kepuasan kerja. Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada Pengaruh Positif/Signifikan antara variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja pada PT.Sariguna Prima Tirta Kudus.
2. Tidak ada pengaruh positif/signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Sariguna Prima Tirta Kudus
3. Tidak ada pengaruh positif/signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Sariguna Prima Tirta Kudus
4. Tidak ada pengaruh positif/signifikan antara variabel konflik kerja terhadap kepuasan kerja pada PT.Sariguna Prima Tirta Kudus
5. Ada pengaruh positif/signifiksn antara variabel konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Sariguna Prima Tirta Kudus
6. Tidak ada pengaruh positif/signifikan antara variabel kedisiplinan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT.Sariguna Prima Tirta Kudus
7. Tidak ada pengaruh positif/signifikan antara variabel kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan

8. Beban kerja tidak mampu mengintervening pada pengaruh kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja, hal ini ditunjukkan dengan nilai P-Value $0.739 > 0,5$ sehingga dapat disimpulkan hipotesis 8 tidak diterima
9. Kedisiplinan kerja tidak mampu mengintervening pada pengaruh kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja, hal ini ditunjukkan dengan nilai P-Value $0.742 > 0,5$ sehingga dapat disimpulkan hipotesis 9 tidak diterima
10. Konflik kerja tidak mampu mengintervening kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja, hal ini ditunjukkan dengan nilai P-Value $0.852 > 0,5$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 10 tidak diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja dan kepuasan kerja serta konflik kerja terhadap kinerja karyawan adalah sesuatu yang cukup penting untuk menunjang kepuasan kerja dan kinerja karyawan, maka dalam hal ini penulis memberikan saran-saran antara lain :

1. Sebaiknya perusahaan diharapkan memberi jangka waktu yang sesuai pada tuntutan kerja untuk menghindari beban kerja pegawai agar tidak merasa tertekan dalam melakukan pekerjaan
2. Sebaiknya perusahaan diharapkan memberikan informasi terkait tugas yang jelas terhadap karyawan agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

3. Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya. Dengan cara melalui website atau jurnal sinta 5 dengan judul terkait.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia Rahma Iresa, Hamidah Nayati Utami, Arik Prasetya (2015). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan
- Budi Hartono Kusuma, Lina (2017). Pengaruh Kepuasan Karyawan Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening
- Cahyaningrum, s. (2018). pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan pt. surya cipta internusa gresik). *jurnal ilmu manajemen*, 1-9.
- Dhini, rama dhania. 2010. desember pengaruh stres kerja, beban kerja terhadap kepuasan kerja. studi pada medical representatif di kota kodus. *jurnal psikologi universitas muria kodus*, i(1):12
- Ekhsan, m., & septian, b. (2021). pengaruh stres kerja, konflik kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *jurnal manajemen strategik kewirausahaan*, 11-18.
- Giwangkara, Natasha Aulia., & Winarno, Alex. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di PT PLN (Persero) Area Pelayanan Jaringan Bandung. *e-Proceeding Of Management : Vol.6, No.1 April 2019 | Page 1070*.
- Hustia, a. (2020). pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan wfo masa pandemi. *jurnal ilmu manajemen*, 81-91.
- Irfad, a., sanusi , f., & mukhsin, m. (2021). manajemen beban kerja, konflik kerja dan stres kerja: pengaruhnya terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai intervening di pt harapan teknik shipyard. *jurnal riset bisnis dan manajemen tritayasa*, 16-32.

- Irawati, rusda dini., & carollina, arimbi. (2017). pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan operator pada pt giken precision indonesia. inovbiz: jurnal inovasi dan bisnis, vol. 5, no. 1, juni 2017, hlm. 53-58.
- Jufrizen, & hadi , f. (2021). pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *jurnal sains manajemen*, 35-54.
Jurnal Ilmu Manajemen Volume 9 Nomor 1 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya
- Khasifah, F. and Nugraheni, R. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana Semarang). Undergraduate thesis, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Undip
- Kurniasari, novira. (2014). hubungan disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi derhadap kepuasan kerja dan kinerja pada pegawai politeknik kesehatan. *jurnal ekonomi manajemen sumber daya* vol. 15, no. 2, desember 2014.
- Kusuma, aster andriani,. & soesatyo, yoyok. (2014). pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. *jurnal ilmu manajemen*, volume 2 nomor 2 april 2014.
- Mulyadi, M., Purnomo, N., Sutrisno, S., Komarudin, K., & Suryani, N. L. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sriwijaya Dinamika Perkasa Di Surabaya. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(1), 16-26.
- Muhammad Rosidhan Anwari, Bambang Swasto Sunuharyo, Ika Ruhana (2016). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhdap Kinerja Karyawan
- Novita Angela, Mamahit (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Konflik Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening

- Nabawi, r. (2019). pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *jurnal ilmiah magistr manajemen*, 170-183.
- Pengaruh stress kerja, konflik peran, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dinas koperindag kota sawahlunto. (2023). *jurnal ekonomi bisnis*, 1211-1218.
- Polpopadang, k. y., tewal, b., & walangitan, m. (2019). dampak konflik dan stres kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pt. tirta investama (danone) aqua airmadidi. *jurnal emba*, 5215-5224.
- Riyanto, S., Sutrisno, S., & Violinda, Q. (2023). pengaruh organisation citizenship behavior, perilaku inovatif, kreatifitas individual, dan loyalitas terhadap kinerja karyawan di pt tarindo. *manabis: jurnal manajemen dan bisnis*, 2(3), 1217-1226.
- Sinambela, e. a. (2021). pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. *jurnal pendidikan dan kewirausahaan*, 178-190.
- Sinambela, L. P. 2012. Kinerja Pegawai. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Susanto, n. (2019). pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dadisiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi penjualan pt lembaka. *jurnal agora*.
- Sutrisno, Yanurianto Yanurianto, and Yossy Wahyu Indrawan. "Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pratama Abadi Industri Di Tangerang." *Jurnal Ekonomi Efektif* 3.4 (2021): 1464.
- Sutrisno, S. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmiah dinamika ekonomi dan bisnis*, 1(1).
- Triany, C. C. A., Sutrisno, S., & Darmaputra, M. F. (2023). Pengaruh Kualitas SDM dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(5), 8104-8116.

- Widyastuti, N. (2015). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja SKPD Kabupaten Sintang Kalimantan Barat. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 4(2), 15–27. <https://doi.org/10.30588/jmp.v4i2.101>
- Zulkifli. 2016. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen Universitas Jabal Ghafur. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 17(1):105116.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER SKRIPSI

Assalamualaikum Wr.Wb

Perkenalkan saya Fera Andriyeni mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Semarang . Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir, saat ini saya sedang melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Beban Kerja, dan Konflik Kerja, terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening Di PT. Sariguna Primatirta Kudus”** . Saya mohon bantuannya kepada saudara/i untuk dapat memberikan jawaban atas kuesioner yang saya ajukan dengan sejujur-jujurnya. Atas kesediaan untuk menjawab pertanyaan – pertanyaan pada kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu’alaikum Wr.Wb.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin :

Perempuan

Laki-Laki

Usia :

< 20 tahun

21– 25 tahun

26– 30 tahun

>30 tahun

Pendidikan :

SLTP

SMA/SMK/MA

Diploma

S1/S2

Lama Kerja :

< 1 tahun

1 – 3 tahun

> 3 tahun

DAFTAR KUESIONER

Keterangan :

STS : Sangat Setuju

TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

PERTANYAAN KUESIONER

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
	Kedisiplinan Kerja (x)					
1.	Absensi Kehadiran menurut saya sangat penting untuk menegakkan disiplin kerja					
2.	Saya masuk ruang kerja tepat waktu					
3.	Saya menggunakan jam kerja sesuai dengan peraturan perusahaan					
4.	Saya memakai seragam sesuai dengan ketentuan perusahaan					
	Beban Kerja (x)					
5.	Saya bekerja dengan target yang sudah ditentukan					
6.	Tugas tugas yang saya lakukan banyak menghabiskan energi					
7.	Fasilitas diruangan banyak yang rusak sehingga menghambat pekerjaan saya					

8.	Gaji pokok yang diberikan kepada saya sudah sebanding dengan kemampuan saya					
	Konflik Kerja (x)					
9.	Saya merasakan antara saya dengan rekan kerja saya mempunyai perbedaan dalam menentukan penyebab atau permasalahan yang berkaitan dengan bekerja					
10.	Saya merasakan terjadinya percocokan atau pendekatan (kontroversi) antara saya dengan rekan kerja					
11.	Saya merasakan antara saya dengan rekan kerja mempunyai visi yang berbeda dalam pekerjaan					
	Kinerja Karyawan (Y)					
12.	Saya merasa lelah secara mental dengan pekerjaan saya					

13.	Pekerjaan yang diberikan saya saat ini sesuai dengan kemampuan saya					
14.	Ketika bekerja saya dituntut untuk melakukan kegiatan fisik					
15.	Mampu memiliki pengambilan keputusan yang strategis untuk disesuaikan dengan situasi saat ini					
16.	Saya senang dengan cara pemimpin menyampaikan perintah					
	Kepuasan Kerja (Z)					
20.	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang saya tekuni saat ini					
21.	Saya selalu diberi kebebasan pada atasan saya saat mengerjakan pekerjaan					
22.	Saya merasa bangga terhadap pekerjaan saya					

23.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan saya dengan penuh tanggung jawab					
24.	Saya senang karena mendapatkan pekerjaan yang menantang					

Lampiran 2. Data Karakteristik Responden

No	Jenis kelamin	Usia	Pendidikan	Lama bekerja
1	Laki - Laki	21 – 25 tahun	SMA/SMK/MA	1 – 3 tahun
2	Perempuan	< 20 tahun	Sarjana	< 1 tahun
3	Perempuan	21 – 25 tahun	SMA/SMK/MA	< 1 tahun
4	Laki - Laki	21 – 25 tahun	SMA/SMK/MA	< 1 tahun
5	Laki - Laki	21 – 25 tahun	Sarjana	1 – 3 tahun
6	Laki - Laki	21 – 25 tahun	Sarjana	1 – 3 tahun
7	Laki - Laki	21 – 25 tahun	SMA/SMK/MA	< 1 tahun
8	Laki - Laki	21 – 25 tahun	Sarjana	< 1 tahun
9	Laki - Laki	21 – 25 tahun	Diploma	< 1 tahun
10	Perempuan	21 – 25 tahun	Sarjana	1 – 3 tahun
11	Laki - Laki	21 – 25 tahun	SMA/SMK/MA	1 – 3 tahun
12	Perempuan	< 20 tahun	SMA/SMK/MA	< 1 tahun
13	Laki - Laki	21 – 25 tahun	SMA/SMK/MA	1 – 3 tahun
14	Laki - Laki	21 – 25 tahun	Sarjana	1 – 3 tahun
15	Laki - Laki	21 – 25 tahun	SMA/SMK/MA	1 – 3 tahun
16	Laki - Laki	21 – 25 tahun	SMA/SMK/MA	1 – 3 tahun
17	Laki - Laki	21 – 25 tahun	Sarjana	1 – 3 tahun
18	Laki - Laki	21 – 25 tahun	Sarjana	< 1 tahun
19	Laki - Laki	21 – 25 tahun	SMA/SMK/MA	< 1 tahun
20	Laki - Laki	21 – 25 tahun	SMA/SMK/MA	> 3 tahun
21	Laki - Laki	21 – 25 tahun	SMA/SMK/MA	1 – 3 tahun
22	Laki - Laki	21 – 25 tahun	SMA/SMK/MA	1 – 3 tahun
23	Laki - Laki	21 – 25 tahun	Sarjana	< 1 tahun
24	Laki - Laki	21 – 25 tahun	Sarjana	< 1 tahun
25	Laki - Laki	21 – 25 tahun	Sarjana	1 – 3 tahun
26	Laki - Laki	21 – 25 tahun	Diploma	< 1 tahun
27	Perempuan	21 – 25 tahun	Sarjana	< 1 tahun
28	Perempuan	21 – 25 tahun	SMA/SMK/MA	1 – 3 tahun
29	Perempuan	< 20 tahun	SMA/SMK/MA	< 1 tahun
30	laki - Laki	21 – 25 tahun	SMA/SMK/MA	< 1 tahun
31	Perempuan	21 – 25 tahun	SMA/SMK/MA	> 3 tahun
32	Laki - Laki	< 20 tahun	SMA/SMK/MA	1 – 3 tahun
33	Perempuan	21 – 25 tahun	Sarjana	> 3 tahun
34	Laki - Laki	26 – 30 tahun	Sarjana	> 3 tahun
35	Laki - Laki	21 – 25 tahun	SMA/SMK/MA	< 1 tahun
36	Laki - Laki	21 – 25 tahun	Sarjana	1 – 3 tahun
37	Perempuan	21 – 25 tahun	Sarjana	1 – 3 tahun
38	Perempuan	21 – 25 tahun	SMA/SMK/MA	1 – 3 tahun
39	Perempuan	21 – 25 tahun	Sarjana	< 1 tahun
40	Laki - Laki	< 20 tahun	Sarjana	< 1 tahun

41	Perempuan	21 – 25 tahun	SMA/SMK/MA	> 3 tahun
42	Laki - Laki	26 – 30 tahun	SMA/SMK/MA	> 3 tahun
43	Perempuan	> 30 tahun	Sarjana	> 3 tahun
44	Laki - Laki	< 20 tahun	SMP	< 1 tahun
45	Laki - Laki	21 – 25 tahun	SMA/SMK/MA	> 3 tahun
46	Laki - Laki	21 – 25 tahun	Sarjana	< 1 tahun
47	Perempuan	21 – 25 tahun	Sarjana	1 – 3 tahun
48	Perempuan	26 – 30 tahun	Sarjana	> 3 tahun
49	Laki - Laki	> 30 tahun	Sarjana	> 3 tahun
50	Laki - Laki	< 20 tahun	Sarjana	< 1 tahun
51	Perempuan	21 – 25 tahun	Sarjana	1 – 3 tahun
52	Perempuan	21 – 25 tahun	Sarjana	1 – 3 tahun
53	Laki - Laki	21 – 25 tahun	Sarjana	> 3 tahun
54	Laki - Laki	21 – 25 tahun	Sarjana	> 3 tahun
55	Laki - Laki	> 30 tahun	Sarjana	> 3 tahun
56	Laki - Laki	< 20 tahun	SMA/SMK/MA	1 – 3 tahun
57	Laki - Laki	21 – 25 tahun	Sarjana	1 – 3 tahun
58	Laki - Laki	21 – 25 tahun	Sarjana	> 3 tahun
59	Laki - Laki	21 – 25 tahun	Sarjana	< 1 tahun
60	Perempuan	21 – 25 tahun	SMA/SMK/MA	> 3 tahun
61	Laki - Laki	26 – 30 tahun	SMA/SMK/MA	> 3 tahun
62	Laki - Laki	< 20 tahun	SMA/SMK/MA	< 1 tahun
63	Perempuan	21 – 25 tahun	SMA/SMK/MA	1 – 3 tahun
64	Laki - Laki	26 – 30 tahun	SMA/SMK/MA	> 3 tahun
65	Laki - Laki	21 – 25 tahun	Sarjana	1 – 3 tahun
66	Perempuan	21 – 25 tahun	SMA/SMK/MA	> 3 tahun
67	Laki - Laki	26 – 30 tahun	SMP	> 3 tahun
68	Laki - Laki	26 – 30 tahun	Diploma	> 3 tahun
69	Perempuan	21 – 25 tahun	Sarjana	1 – 3 tahun
70	Perempuan	21 – 25 tahun	SMA/SMK/MA	> 3 tahun
71	Perempuan	21 – 25 tahun	Sarjana	< 1 tahun
72	Laki - Laki	21 – 25 tahun	Sarjana	< 1 tahun
73	Perempuan	21 – 25 tahun	SMA/SMK/MA	> 3 tahun
74	Perempuan	21 – 25 tahun	SMA/SMK/MA	> 3 tahun
75	Laki - Laki	26 – 30 tahun	SMA/SMK/MA	1 – 3 tahun
76	Laki - Laki	26 – 30 tahun	Diploma	1 – 3 tahun
77	Laki - Laki	21 – 25 tahun	Sarjana	< 1 tahun
78	Laki - Laki	21 – 25 tahun	SMA/SMK/MA	< 1 tahun
79	Laki - Laki	21 – 25 tahun	Sarjana	< 1 tahun
80	Laki - Laki	21 – 25 tahun	Diploma	< 1 tahun

81	Laki - Laki	21 – 25 tahun	Diploma	1 – 3 tahun
82	Perempuan	26 – 30 tahun	Sarjana	> 3 tahun
83	Laki - Laki	21 – 25 tahun	Diploma	1 – 3 tahun
84	Laki - Laki	26 – 30 tahun	Sarjana	1 – 3 tahun
85	Perempuan	21 – 25 tahun	Sarjana	< 1 tahun
86	Laki - Laki	26 – 30 tahun	SMA/SMK/MA	1 – 3 tahun
87	Laki - Laki	26 – 30 tahun	SMA/SMK/MA	1 – 3 tahun
88	Laki - Laki	26 – 30 tahun	SMA/SMK/MA	1 – 3 tahun
89	Laki - Laki	21 – 25 tahun	SMA/SMK/MA	< 1 tahun
90	Laki - Laki	26 – 30 tahun	SMA/SMK/MA	< 1 tahun
91	Laki - Laki	> 30 tahun	SMP	> 3 tahun
92	Laki - Laki	26 – 30 tahun	SMP	> 3 tahun
93	Laki - Laki	21 – 25 tahun	SMA/SMK/MA	> 3 tahun
94	Laki - Laki	26 – 30 tahun	SMA/SMK/MA	1 – 3 tahun
95	Laki - Laki	21 – 25 tahun	SMA/SMK/MA	1 – 3 tahun
96	Laki - Laki	> 30 tahun	SMP	> 3 tahun
97	Laki - Laki	> 30 tahun	SMP	> 3 tahun
98	Laki - Laki	> 30 tahun	SMP	> 3 tahun
99	Laki - Laki	> 30 tahun	SMP	> 3 tahun
100	Laki - Laki	26 – 30 tahun	SMA/SMK/MA	1 – 3 tahun
101	Laki - Laki	> 30 tahun	SMP	> 3 tahun
102	Laki - Laki	26 – 30 tahun	SMA/SMK/MA	1 – 3 tahun
103	Laki - Laki	26 – 30 tahun	SMA/SMK/MA	> 3 tahun
104	Laki - Laki	26 – 30 tahun	SMA/SMK/MA	> 3 tahun
105	Laki - Laki	21 – 25 tahun	SMA/SMK/MA	1 – 3 tahun
106	Laki - Laki	21 – 25 tahun	SMA/SMK/MA	1 – 3 tahun
107	Laki - Laki	26 – 30 tahun	SMA/SMK/MA	> 3 tahun
108	Laki - Laki	21 – 25 tahun	SMA/SMK/MA	1 – 3 tahun

Lampiran 3. Jawaban Tabulasi Data Variabel 1 X1 (Kedisiplinan Kerja)

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4
1	4	4	4	4
2	4	5	5	5
3	4	4	4	4
4	4	4	4	4
5	4	5	5	4
6	4	4	4	4
7	4	4	4	4
8	4	4	5	4
9	4	4	4	4
10	4	5	5	4
11	4	4	4	4
12	4	4	4	4
13	4	4	4	4
14	4	5	4	5
15	4	3	4	5
16	4	5	5	5
17	4	4	5	5
18	5	5	5	5
19	5	4	4	4
20	5	5	5	5
21	5	5	5	5
22	5	4	4	4
23	4	5	4	4
24	5	5	5	5
25	5	5	5	4
26	5	5	5	5
27	5	5	4	5
28	5	5	5	5
29	5	5	5	4
30	5	4	4	4
31	5	5	5	5
32	5	5	5	5
33	5	4	4	4
34	4	4	4	4
35	5	5	5	5
36	4	5	4	4
37	4	4	4	4
38	4	4	4	4
39	5	5	5	5

39	5	5	5	5
40	4	4	4	4
41	5	4	4	4
42	5	5	5	4
43	3	4	4	4
44	5	5	5	5
45	5	4	5	2
46	3	4	5	5
47	5	4	5	5
48	1	1	4	4
49	5	5	4	3
50	5	5	5	5
51	5	4	5	5
52	4	4	4	4
53	5	5	5	4
54	5	5	5	4
55	5	5	5	5
56	5	5	5	5
57	4	4	4	4
58	4	4	4	4
59	4	4	4	4
60	4	4	4	4
61	4	4	4	5
62	4	4	4	4
63	5	4	4	4
64	5	4	4	4
65	4	4	4	4
66	4	4	4	4
67	5	4	4	4
68	4	4	4	4
69	5	5	5	5
70	4	5	5	5
71	5	5	5	4
72	4	4	5	4
73	5	5	4	5
74	4	5	4	4
75	5	4	3	5
76	4	4	4	4
77	4	4	4	4
78	5	4	4	4
79	5	4	4	5
80	5	5	5	5

81	5	5	5	5
82	5	5	5	5
83	5	5	5	5
84	5	5	5	5
85	5	5	5	5
86	4	4	4	4
87	4	4	4	4
88	4	4	4	4
89	4	4	4	4
90	4	5	4	4
91	4	4	4	4
92	4	4	4	4
93	4	4	4	4
94	4	4	4	4
95	4	4	4	4
96	4	4	4	4
97	4	4	4	4
98	5	5	4	5
99	4	4	4	4
100	4	4	4	4
101	4	4	4	4
102	4	4	4	4
103	4	4	4	4
104	4	4	4	4
105	4	4	4	4
106	4	4	4	4
107	4	4	4	4
108	4	4	4	4

JAWABAN TABULASI DATA VARIABEL 2 (X2) BEBAN KERJA

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4
1	4	3	4	4
2	5	5	5	5
3	4	4	5	4
4	4	4	4	4
5	5	4	5	3
6	4	4	4	4
7	4	4	4	4
8	4	3	3	4
9	4	4	4	4
10	4	2	4	3
11	4	4	4	4
12	4	3	3	4
13	4	4	3	3
14	4	5	5	3
15	4	3	3	4
16	5	5	5	5
17	4	3	3	4
18	5	3	2	4
19	4	4	4	4
20	4	5	4	3
21	5	4	4	3
22	3	4	5	4
23	4	5	2	2
24	4	3	3	4
25	5	4	5	5
26	5	3	4	5
27	4	3	3	4
28	5	5	4	3
29	4	4	2	5
30	4	3	3	4
31	5	5	4	2
32	5	5	5	5
33	4	4	3	5
34	4	5	3	3
35	5	5	4	4
36	4	3	3	4
37	4	2	2	4
38	3	5	3	1
39	4	4	3	4
40	4	4	3	4

41	4	4	4	4
42	4	4	4	4
43	4	3	3	3
44	5	1	2	1
45	5	4	2	3
46	3	5	5	3
47	5	4	3	4
48	4	4	3	2
49	2	2	2	2
50	5	5	5	5
51	4	3	4	4
52	4	3	5	4
53	5	4	5	5
54	5	4	4	2
55	5	5	5	5
56	5	5	5	4
57	4	4	5	4
58	4	5	5	5
59	4	4	4	3
60	5	3	4	3
61	4	4	3	4
62	4	4	4	4
63	4	4	3	4
64	4	4	5	5
65	4	4	4	4
66	4	3	3	4
67	4	5	3	5
68	4	4	3	4
69	4	3	3	4
70	5	4	3	5
71	5	4	1	4
72	4	3	4	4
73	5	3	2	4
74	4	3	2	4
75	3	5	3	3
76	4	3	4	4
77	4	3	4	4
78	4	3	4	4
79	4	3	4	4
80	5	5	5	5
81	5	3	3	4
82	5	5	5	5

83	5	5	5	5
84	5	5	5	5
85	5	4	4	3
86	4	4	3	5
87	4	4	4	4
88	4	4	4	4
89	4	4	3	4
90	4	4	4	4
91	4	4	4	4
92	4	4	4	4
93	4	4	4	4
94	4	4	3	4
95	3	4	3	4
96	4	3	3	4
97	4	3	3	4
98	4	3	3	4
99	4	3	3	4
100	4	3	3	4
101	4	3	3	4
102	4	3	3	4
103	4	3	3	4
104	4	3	3	4
105	4	3	3	4
106	4	3	4	4
107	4	3	3	4
108	4	3	3	4

JAWABAN TABULASI DATA VARIABEL 3 (X3) KONFLIK KERJA

No	X3.1	X3.2	X3.3
1	4	3	4
2	2	2	5
3	4	4	4
4	4	4	4
5	4	4	5
6	5	4	4
7	4	4	4
8	4	5	4
9	4	4	4
10	3	4	4
11	4	4	4
12	3	4	4
13	4	3	3
14	5	3	3
15	4	2	3
16	5	5	5
17	3	5	5
18	3	3	3
19	4	4	4
20	5	5	5
21	4	5	1
22	4	5	3
23	4	2	4
24	4	4	3
25	5	5	4
26	4	4	4
27	4	3	3
28	4	4	5
29	4	4	4
30	3	4	4
31	5	5	5
32	5	5	5
33	3	3	4
34	4	4	3
35	4	4	3
36	3	2	3
37	3	2	4
38	3	4	4

39	4	3	3
40	4	4	4
41	4	4	4
42	4	4	3
43	4	4	4
44	5	5	5
45	4	4	3
46	3	3	5
47	2	2	2
48	2	3	2
49	4	4	2
50	4	5	4
51	4	4	3
52	4	4	4
53	5	4	3
54	4	4	4
55	3	4	3
56	4	5	3
57	4	4	4
58	4	5	5
59	4	4	4
60	3	3	3
61	4	4	4
62	4	4	4
63	4	4	3
64	4	3	4
65	4	4	4
66	4	2	3
67	4	5	5
68	3	3	3
69	4	3	3
70	4	1	2
71	4	1	1
72	3	4	3
73	5	5	2
74	3	4	3
75	2	3	4
76	4	3	4
77	4	4	4
78	4	4	4
79	3	3	4
80	3	3	3

81	3	3	1
82	1	1	1
83	1	1	1
84	1	1	1
85	4	4	4
86	4	4	4
87	4	4	4
88	4	4	4
89	4	4	4
90	4	4	4
91	4	4	4
92	4	4	4
93	4	4	4
94	4	4	4
95	4	4	4
96	4	4	4
97	4	4	4
98	4	5	4
99	4	4	4
100	4	4	4
101	4	4	4
102	4	4	4
103	4	4	4
104	4	4	4
105	4	4	4
106	4	4	4
107	4	4	4
108	4	4	4

JAWABAN TABULASI DATA VARIABEL 4 (Y) KINERJA KARYAWAN

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
1	4	4	4	4	4
2	5	4	4	5	5
3	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4
5	5	5	5	4	4
6	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4
10	5	5	4	5	4
11	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	5
14	4	4	5	5	4
15	4	4	3	4	4
16	5	5	5	5	5
17	4	5	4	4	4
18	5	4	4	5	4
19	5	4	4	4	4
20	3	5	5	5	4
21	4	4	3	5	5
22	5	4	4	5	4
23	4	4	4	5	4
24	3	3	3	5	5
25	5	5	5	5	5
26	5	5	5	5	5
27	3	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4
29	4	4	4	5	4
30	4	4	4	5	4
31	5	4	5	5	5
32	5	5	5	5	5
33	4	5	5	5	4
34	4	4	5	4	4
35	4	4	4	5	4
36	3	4	4	4	4
37	4	4	4	4	4
38	4	4	4	4	4
39	3	4	3	5	4

40	4	4	3	4	4
41	4	4	3	5	5
42	3	4	3	4	4
43	4	4	4	4	5
44	5	4	5	5	5
45	3	4	3	4	5
46	4	4	5	4	5
47	3	4	4	4	5
48	3	4	3	4	4
49	3	4	3	5	3
50	4	4	4	5	5
51	3	4	3	5	5
52	4	4	4	4	4
53	4	4	3	5	4
54	4	4	4	4	4
55	4	3	5	4	5
56	4	5	3	5	5
57	4	4	4	5	4
58	5	4	4	4	5
59	4	4	4	4	4
60	3	4	4	4	4
61	4	4	4	4	4
62	4	4	4	4	5
63	4	4	4	4	5
64	4	4	4	5	4
65	4	4	4	4	4
66	3	4	4	4	4
67	4	3	3	4	5
68	3	4	4	4	4
69	3	3	3	4	5
70	3	2	2	4	4
71	2	3	3	4	4
72	3	4	4	4	4
73	4	4	4	4	4
74	4	3	3	4	4
75	4	5	4	5	5
76	4	4	4	4	4
77	4	4	4	4	4
78	4	4	4	5	5
79	4	4	4	5	5
80	3	4	5	5	5

81	2	3	2	4	5
82	2	3	5	4	4
83	2	3	3	5	5
84	3	3	3	5	5
85	3	3	4	5	4
86	4	4	4	4	5
87	4	4	4	4	4
88	4	4	4	4	4
89	4	4	3	4	5
90	4	4	4	4	4
91	4	4	4	4	4
92	4	4	4	4	4
93	4	4	4	4	4
94	4	4	4	4	4
95	4	4	4	4	4
96	4	4	4	4	4
97	4	4	4	4	4
98	4	4	4	5	5
99	4	4	4	4	4
100	4	4	4	4	4
101	4	4	4	4	4
102	4	4	4	4	4
103	4	4	4	4	4
104	4	4	4	4	4
105	4	4	4	4	4
106	4	4	4	4	4
107	4	4	4	4	4
108	3	4	4	4	4

JAWABAN TABULASI DATA VARIABEL 5 (Z) KEPUASAN KERJA

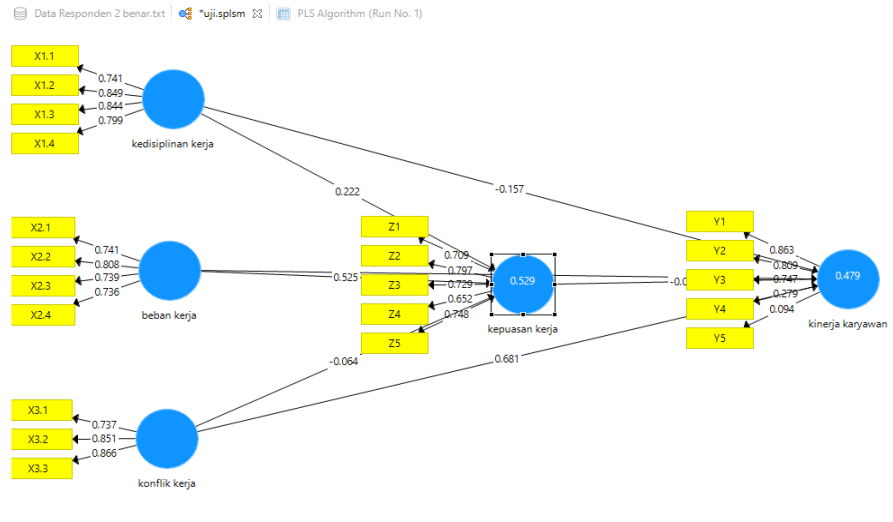
No	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5
1	4	4	4	4	4
2	5	5	5	5	4
3	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	5
5	5	4	5	5	4
6	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4
8	4	4	5	4	4
9	4	4	4	4	4
10	4	4	4	5	4
11	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4
14	4	5	4	4	4
15	3	4	4	4	4
16	5	5	5	5	5
17	5	4	5	4	5
18	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4
20	5	4	4	4	4
21	5	5	4	5	5
22	5	4	4	4	4
23	4	5	5	4	5
24	5	5	5	5	5
25	5	5	5	4	5
26	5	4	5	4	5
27	3	4	4	4	4
28	4	4	4	5	5
29	4	5	5	4	4
30	4	4	4	4	4
31	4	4	4	4	4
32	5	5	5	5	5
33	4	4	4	4	4
34	3	4	4	5	5
35	4	4	4	4	4
36	4	4	5	4	4
37	4	4	4	4	4
38	4	4	4	4	5

39	4	4	4	4	4
40	4	4	4	4	4
41	4	4	5	5	4
42	4	4	4	5	4
43	5	4	4	4	4
44	5	5	4	5	5
45	3	4	5	5	4
46	4	4	4	5	4
47	5	5	5	5	4
48	4	4	4	4	2
49	4	4	4	4	4
50	5	4	5	5	5
51	5	4	4	4	4
52	4	4	4	4	4
53	5	5	5	5	5
54	4	4	4	4	4
55	5	5	5	5	5
56	5	5	5	5	5
57	4	4	4	4	4
58	4	4	4	5	5
59	4	4	5	4	4
60	5	4	4	4	4
61	5	5	4	4	4
62	4	4	4	4	4
63	4	4	4	4	4
64	5	4	5	5	5
65	4	4	4	4	4
66	4	4	5	5	4
67	5	4	4	4	4
68	4	4	4	4	3
69	5	4	5	5	5
70	5	5	4	5	4
71	4	4	5	5	4
72	4	4	4	4	4
73	4	4	4	4	4
74	4	4	4	5	4
75	3	4	5	4	4
76	4	4	4	4	4
77	4	4	4	4	4
78	4	4	4	4	4
79	4	4	4	4	5
80	4	4	4	5	4

81	5	5	5	5	5
82	5	5	5	5	5
83	5	5	5	4	5
84	5	5	5	4	4
85	4	4	4	5	4
86	4	4	4	4	4
87	4	4	4	4	4
88	4	4	4	5	4
89	4	4	4	4	4
90	5	4	4	4	4
91	4	4	4	4	4
92	4	4	4	4	4
93	4	4	4	4	4
94	4	4	5	5	4
95	4	4	4	4	4
96	4	4	4	4	4
97	4	4	4	4	4
98	5	4	4	4	4
99	4	4	5	5	4
100	4	4	4	5	4
101	4	4	4	4	4
102	4	4	4	4	4
103	4	4	4	4	4
104	4	4	4	4	4
105	4	4	4	4	4
106	4	4	4	4	4
107	4	4	4	4	4
108	4	4	4	4	4

Lampiran 4. Hasil Pengolahan SmartPLS

1. Model Pengukuran (Outer Model)

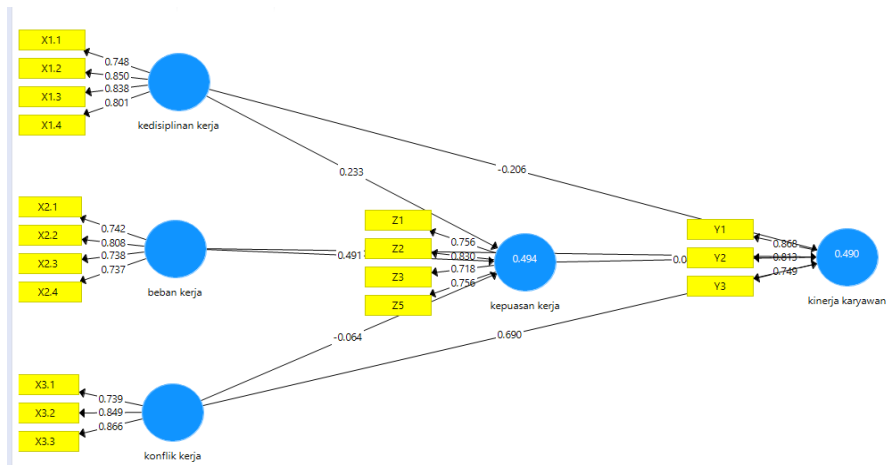


2. Outer Loading awal

Matrix	beban kerja	kedisiplinan ke...	kepuasan kerja	kinerja karyawan	konflik kerja
X1.1		0.741			
X1.2		0.849			
X1.3		0.844			
X1.4		0.799			
X2.1	0.741				
X2.2	0.808				
X2.3	0.739				
X2.4	0.736				
X3.1					0.737
X3.2					0.851
X3.3					0.866

Matrix	Beban kerja	Kedisiplinan ke...	Konflik kerja	kepuasan kerja	kinerja karyawan
X3.3			0.866		
Y1					0.863
Y2					0.809
Y3					0.747
Y4					0.279
Y5					0.094
Z1				0.709	
Z2				0.797	
Z3				0.729	
Z4				0.652	
Z5				0.748	

3. Evaluasi Outer Model



4. Evaluasi Outer Loading

Outer Loadings

Matrix	beban kerja	kedisiplinan ke...	kepuasan kerja	kinerja karyawan	konflik kerja
X1.1		0.748			
X1.2		0.850			
X1.3		0.838			
X1.4		0.801			
X2.1	0.742				
X2.2	0.808				
X2.3	0.738				
X2.4	0.737				
X3.1					0.739
X3.2					0.849
X3.3					0.866

Outer Loadings

Matrix	beban kerja	kedisiplinan ke...	kepuasan kerja	kinerja karyawan	konflik kerja
X2.4	0.737				
X3.1					0.739
X3.2					0.849
X3.3					0.866
Y1				0.868	
Y2				0.813	
Y3				0.749	
Z1			0.756		
Z2			0.830		
Z3			0.718		
Z5			0.756		

5. Nilai AVE, Cronbach's Alpha , Composite Reliability

Construct Reliability and Validity				
Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Varian...
beban kerja	0.750	0.751	0.842	0.573
kedisiplinan ke...	0.826	0.837	0.884	0.656
kepuasan kerja	0.765	0.775	0.850	0.587
kinerja karyawan	0.747	0.794	0.852	0.659
konflik kerja	0.768	0.836	0.860	0.672

6. Nilai R-Square

R Square		
Matrix	R Square	R Square Adjusted
	R Square	R Square Adjus...
kepuasan kerja	0.494	0.479
kinerja karyawan	0.490	0.471

7. Nilai F-Square

f Square					
Matrix	f Square				
	beban kerja	kedisiplinan ke...	kepuasan kerja	kinerja karyawan	konflik kerja
beban kerja			0.170	0.030	
kedisiplinan ke...			0.038	0.028	
kepuasan kerja				0.002	
kinerja karyawan					
konflik kerja			0.008	0.909	

8. Direct Effect

Path Coefficients

	beban kerja	kedisiplinan ke...	kepuasan kerja	kinerja karyawan	konflik kerja
beban kerja				0.491	0.223
kedisiplinan ke...			0.233	-0.206	
kepuasan kerja					0.048
kinerja karyawan					
konflik kerja			-0.064	0.690	

9. Path Coefficient (Indirect Effect)

Indirect Effects

	beban kerja	kedisiplinan ke...	kepuasan kerja	kinerja karyawan	konflik kerja
beban kerja				0.024	
kedisiplinan ke...				0.011	
kepuasan kerja					
kinerja karyawan					
konflik kerja				-0.003	

10. P-Value (Indirect Effect)

Total Indirect Effects

	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O/...	P Values
beban kerja -> ...					
beban kerja -> ...	0.024	0.019	0.071	0.333	0.739
kedisiplinan ke...					
kedisiplinan ke...	0.011	0.008	0.034	0.330	0.742
kepuasan kerja ...					
konflik kerja -> ...					
konflik kerja -> ...	-0.003	-0.003	0.016	0.187	0.852

11. Hasil Akhir P-Value

Path Coefficients

Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Corrected	Samples	Copy to Clipboard	
	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O/...	P Values
beban kerja -> kepuasan kerja	0.491	0.490	0.132	3.712	0.000
beban kerja -> kinerja karyawan	0.223	0.225	0.144	1.547	0.123
kedisiplinan kerja -> kepuasan kerja	0.233	0.235	0.127	1.833	0.067
kedisiplinan kerja -> kinerja karyawan	-0.206	-0.199	0.121	1.700	0.090
kepuasan kerja -> kinerja karyawan	0.048	0.037	0.136	0.352	0.725
konflik kerja -> kepuasan kerja	-0.064	-0.064	0.091	0.708	0.479
konflik kerja -> kinerja karyawan	0.690	0.691	0.065	10.634	0.000