

PAPER NAME

**ARTIKEL JURNAL RIKA AINUR ROKHMA
H NPM. 202013236.pdf**

AUTHOR

RIKA AINUR ROKHMAH

WORD COUNT

6689 Words

CHARACTER COUNT

42389 Characters

PAGE COUNT

20 Pages

FILE SIZE

906.1KB

SUBMISSION DATE

Aug 5, 2024 1:23 PM GMT+7

REPORT DATE

Aug 5, 2024 1:23 PM GMT+7**● 25% Overall Similarity**

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 25% Publications database
- Crossref database

● Excluded from Similarity Report

- Internet database
- Cited material
- Crossref Posted Content database

PENGARUH KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN TETAP DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. SINERGI GULANUSANTARA PG. ASSEMBAGOE SITUBONDO

Rika Ainur Rokhmah
Rika.ainur86@gmail.com
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Riska Ayu Pramesti
Riska@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Minullah
minullah@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

ABSTRACT

Rika Ainur Rokhmah, NPM. 202013236. The influence of leadership, workload and organizational culture on employee performance and job satisfaction as a variable intervening on PT. Sinergi Gula Nusantara PG. Assembagoes Situbondo”.

The aim of this study is to find out the impact of leadership, workload and organizational culture on the performance of employees with continuous job satisfaction as a variable intervening on PT. Sinergi Gula Nusantara PG. Assembagoes Situbondo. Population on this study are Employees Permanent PT. Simple probability sampling is a method of sample-taking without considering the population in this study. Data analysis and hypothesis testing in research using Structural-partial equation model Least square (PLS-SEM).

The results of the hypothesis test of its impact directly using the PLS 3.2.8 smart application, Showing that leadership has a significant positive impact on job satisfaction, workload has a substantial positive effect on employment satisfaction and organizational culture has a major positive influence on work satisfaction. Leadership has a positive but non-significant impact on Performance, Workload has a significant positive impact on performance, and Organizational culture has a substantial positive effect on Performance. Job satisfaction has a positive but non-significant impact on performance. Leadership has a positive but non-significant influence on Performance through Job Satisfaction, Workload positively but does not significantly influence performance through job satisfaction, and Organizational culture positively but does not significantly affect performance through employment satisfaction.

Keywords: Leadership, Workload, Organizational Culture, Employee

1. PENDAHULUAN

Latar belakang

Setelah memasuki fase revolusi industri, sumber daya manusia mengalami perubahan pada kemajuan industri yang kian meningkat. Sumber

daya manusia adalah hal penting bagi suatu perusahaan untuk terus beroperasi. “Sumber daya manusia adalah sumber daya modal non-material dan non-finansial yang mutlak, dan perusahaan dapat memperoleh keuntungan dengan mengelola sumber daya lain secara

efektif” (Idris, 2016:98). Karena Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset utama, suatu perusahaan harus memilikinya. “Untuk mewujudkan tujuan perusahaan salah satunya mencari keuntungan, maka diperlukan kombinasi yang tepat di antara berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan”(Minullah,2021:16)

Kinerja merupakan pencapaian karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diminta” (Garaika, 2020). “Pencapaian karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab dengan kualitas dan kuantitas mumpuni merupakan pengertian kinerja” (Mangkunegara, 2017:67). Sehubungan dengan teori tersebut, terjadi penurunan kinerja karyawan di perusahaan BUMN milik Pemerintah yaitu PT. Sinergi Gula Nusantara PG. Assembagoes. Perusahaan BUMN yang bergerak dalam bidang perkebunan dan juga pengolahan tebu menjadi gula tersebut mengalami penurunan. Oleh sebab itu dalam mengoptimalan kinerja karyawan harus memperhatikan hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut yaitu faktor Kepemimpinan, Beban kerja dan Budaya organisasi melalui Kepuasan kerja.

37 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang sudah dikemukakan dalam latar belakang, permasalahan dalam proses penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja?
2. Apakah Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja?

3. Apakah Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja?
4. Apakah Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan?
5. Apakah Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan?
6. Apakah Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan?
7. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan?
8. Apakah Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja?
9. Apakah Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja?
10. Apakah Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja?

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Robbins dan Judge (2016:140) “Kemampuan yang memberikan pengaruh terhadap pencapaian sebuah kelompok ialah kemampuan Kepemimpinan”. Kartono (2013:170) “Pengarahan secara konstruktif terhadap orang sekitar dalam meningkatkan kegiatan yang disiplin untuk menggapai visi sesuai konsep merupakan pengertian Kepemimpinan”. Serta “Kepemimpinan merupakan kewajiban serta upaya yang dapat berpengaruh terhadap orang sekitar ” (Suwatno, 2019:155).

Indikator Kepemimpinan

Kartono (2013:189) “Terdapat lima indikator kepemimpinan” diantaranya:

- 1) Kemampuan analitis
Pemimpin mampu menganalisa situasi yang ada disekitar sehingga membuat keputusan dengan baik.
- 2) Keterampilan berkomunikasi
Pemimpin sangat baik dalam berkomunikasi, sehingga arahan yang disampaikan dapat terlaksana dengan baik.
- 3) Keberanian
Pemimpin wajib memiliki sifat keberanian yang tinggi, karena pengambilan resiko dapat terjadi kapan saja.
- 4) Kemampuan mendengar
Sebuah keputusan yang baik tercipta dari kumpulan pendapat yang baik, karena hal itu pemimpin harus mampu dalam mendengarkan aspirasi para karyawan.
- 5) Ketegasan
Terkadang dalam sebuah perusahaan sering terjadi *human error* dimana kita harus mampu mengambil tindakan yang tegas sebagai seorang pemimpin, karena dengan hal itu kita dapat lebih dihargai oleh para karyawan dan dapat berfungsi sebagai semestinya sebagai seorang pemimpin.

Beban Kerja

Beban kerja menurut Kasmir (2016:40) adalah “Perbandingan keseluruhan waktu yang digunakan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan terhadap keseluruhan waktu standar”. Koesomowidjojo (2017:21) menyatakan “Setiap pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan dengan target waktu

yang disepakati merupakan Beban kerja”. Beban pekerjaan yang diperoleh karyawan harus sejalan dan sepadan atas kekuatan fisik ataupun mental karyawan yang mendapat beban kerja itu. Beban kerja adalah beberapa langkah maupun pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan pada durasi yang telah ditentukan.

62 Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:17) “Indikator beban kerja diantaranya” adalah sebagai berikut :

- 1) Kondisi pekerjaan
Pada kondisi ini diarpakan semua karyawan memahami semua prosedur yang berlaku dalam perusahaan, dimana prosedur tersebut sesuai dengan SOP (*Standard Operating Procedure*) yang dimiliki oleh perusahaan dalam mengatasi masalah perusahaan.
- 2) Penggunaan waktu kerja
Para karyawan bekerja sesuai SOP (*Standard Operating Procedure*) yang telah ditetapkan, waktu kerja ditentukan agar mengurangi resiko beban kerja.
- 3) Target yang harus dicapai
Setiap individu karyawan memahami visi perusahaan dengan adanya pemberian kewajiban yang di tanggung setiap individu setiap harinya untuk mencapai setiap target yang telah ditentukan.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki pengertian sebagai “Sekumpulan sistem nilai, kepercayaan, asumsi, atau hukum yang berlaku lama, dan sudah diyakini dan dilakukan oleh semua anggota

organisasi sehingga menjadi pedoman untuk pemecahan masalah yang terjadi dalam organisasi tersebut” (Sumartik *et al.*, 2022:138). Ivancevich *et. al.* (2016:44) juga menyatakan “Pola keyakinan berupa ekspektasi karyawan yang berasal dari persepsi yang mereka pikirkan mengartikan sebuah Budaya organisasi”.

Indikator Budaya Organisasi

“Indikator budaya organisasi” menurut Supartha dan Sintaasih (2017:114) sebagai berikut:

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko Keberanian dalam mengambil resiko serta tumbuh daya inovatif dalam setiap anggota.
- 2) Perhatian terhadap detail Setiap individu harus bisa menganalisa sesuai secara baik sehingga mengurangi kesalahan.
- 3) Orientasi terhadap hasil Hasil merupakan orientasi pertama yang dituju dan dipilih agar visi yang tercipta dapat tergapai dibandingkan memperhatikan pada teknik maupun prosesnya.
- 4) Orientasi terhadap individu Timbul rasa puas terhadap sebuah manajemen yang baik melalui efek dari individu.
- 5) Orientasi terhadap tim Kegiatan secara berkelompok lebih banyak dominan terlaksana daripada perorangan.
- 6) Agresivitas Memiliki daya saing yang tinggi antar individu sehingga menimbulkan efek yang baik terhadap keseluruhan.
- 7) Stabilitas

Status *qou* berbanding pertumbuhan memiliki pertumbuhan yang lebih baik dalam aktivitas.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan emosional seseorang yang timbul secara positif maupun negatif yang tergambarkan oleh profesi yang ditekuni.

Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Suyatno *et al.*, (2020:65) sebagai berikut:

- 1) Gaji Nilai pengukuran dalam aspek ini yaitu kepuasan karyawan terhadap pendapatan dalam rentan satu bulan bekerja dan pertumbuhan gajinya, yaitu besarnya gaji yang diterima bersifat relatif dan bertambah sesuai lama bekerja. Gaji beserta upah yang diterima karyawan mempengaruhi tingkat kepuasan yang akan karyawan rasakan. Karyawan menganggap upah sebagai hak yang harus mereka terima untuk memenuhi tugas mereka.
- 2) Sistem Promosi Bagian ini diukur dengan kepuasan karyawan terhadap kebijakan promosi dan peluang kemajuan. Peluang promosi dan peningkatan karir mempengaruhi kinerja karyawan. Individu cenderung memperhatikan apakah perusahaan menawarkan kesempatan promosi yang sama kepada setiap karyawan atau hanya tersedia untuk beberapa karyawan saja.
- 3) Supervisi Kategori dalam pengukuran ini untuk mengetahui seberapa baik

seseorang bekerja dengan atasannya. Karyawan lebih suka bekerja dengan atasan yang suportif, penuh perhatian, hangat dan perhatian, dibandingkan dengan atasan yang cuek, kasar dan memuji bawahan atas pekerjaannya, mendengarkan pendapat bawahan, fokus pada karyawan (fokus pada pekerjaannya). karyawan). Fokus pada tindakan (berorientasi tindakan) yang tengah karyawan lakukan.

- 4) **Bonus/Komisi**
Kategori ini digunakan dalam mengukur rasa kepuasan seseorang terhadap kerja keras yang dilakukan dengan bonus secara pribadi berdasarkan upaya yang dilakukan, apakah bonus sudah sesuai atau tidaknya.
- 5) **Lingkungan Kerja**
Lingkungan kerja harus dibentuk sedemikian rupa supaya antar pekerja dapat membangun korelasi secara positif dan mengikat. Lingkungan pekerjaan dapat dikatakan baik jika para karyawannya bisa mengaplikasikan aktivitas bekerja dengan maksimal, aman, terlindungi dan nyaman. Suasana dalam pekerjaan buruk bisa memberikan dampak yang tidak baik pula bagi perusahaan karena membuat karyawan tidak dapat bekerja secara efisien.
- 6) **Rekan Kerja**
Dimensi ini dapat digunakan dalam pengukuran kepuasan saat bekerja

yang berkaitan dengan antar pekerja. Antar sesama rekan di pekerjaan bisa mensupport satu sama lain saat bekerja dan lingkungan kerja yang positif menumbuhkan kepuasan. Misalnya rekan kerja yang baik, hubungan baik dengan rekan kerja, dan lain-lain.

- 7) **Komunikasi**
Komunikasi yang terjadi dalam pekerjaan dapat dijadikan dimensi pengukuran dari sebuah kepuasan bekerja. Jika terdapat sebuah komunikasi yang baik dapat menghindari adanya kesalahpahaman serta kesalahan ketika sedang melakukan pekerjaannya.

Kinerja

Kinerja merupakan *output* yang tercipta dari usaha seseorang saat melakukan sesuatu dalam masa tertentu.

Indikator Kinerja

Pendapat Mathis dan Jackson (2017: 324) tentang “Kinerja yang merupakan *output* yang karyawan berikan”. Menurut Robbins dan Judge (2016:260) “Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu antara lain”:

- 1) **Kualitas**
Kemampuan karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan dengan efektif serta keterampilan yang sesuai dengan spesifikasi dibutuhkan.
- 2) **Kuantitas**
Kalkulasi dari serangkaian yang terjadi dalam kegiatan dan cenderung berupa angka.
- 3) **Ketepatan waktu**
Tepat waktu sesuai jam yang di tentukan merupakan keefektivan

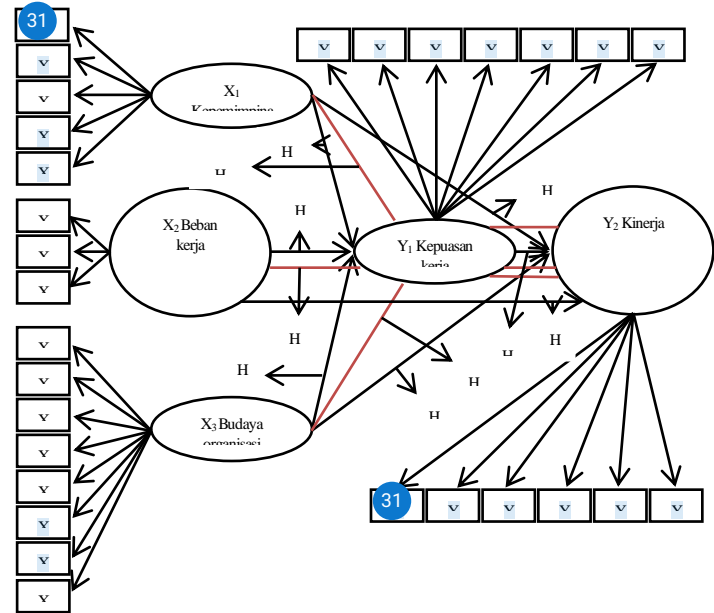
dalam melakukan pekerja dan dapat memaksimalkan segala fasilitas yang telah diberikan.

- 4) Efektivitas
Menggunakan setiap sumber daya yang dimiliki perusahaan sesuai dengan takaran yang dibutuhkan dan sehingga memaksimalkan hasil yang ada.
- 5) Kemandirian
Menjalankan aktivitas kewajiban perorangan dengan baik tanpa bantu individu lain.
- 6) Komitmen kerja
Ialah tingkatan seseorang dalam memegang tanggung jawab dan amanah yang atasan berikan agar dapat menyelesaikan segala tanggung jawab

Kerangka Konseptual

Sugiyono (2016:60) menyatakan “Kerangka konseptual merupakan tingkat korelasi yang terjadi antar apa yang diteliti sehingga mendapatkan pemahaman yang baru”. Berdasarkan latar belakang dan tinjauan pustaka penelitian ini menguji Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening Pada PT. Sinergi Gula Nusantara PG. Assembagoes Situbondo. Maka dapat dilihat hubungan dari variabel bebas Kepemimpinan (X_1), Beban kerja (X_2), Budaya organisasi (X_3) dan variabel intervening Kepuasan Kerja (Y_1), serta variabel terikat Kinerja (Y_2). Penelitian ini dapat diambil suatu kerangka konsep melalui gambar berikut:

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016:64) mengemukakan “Hipotesis merupakan praduga sementara melalui rumusan masalah dengan bentuk pertanyaan”. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini pada pengaruh Kepemimpinan, Beban kerja dan Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan tetap dengan Kepuasan kerja sebagai variable intervening pada PT. Sinergi Gula Nusantara PG. Assembagoes Situbondo adalah sebagai berikut:

- H₁ : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.
- H₂: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.
- H₃: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.
- H₄: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
- H₅: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

H₆: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

H₇: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

H₈: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja

H₉: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja.

H₁₀: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja.

3. METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Waktu dan Tempat Penelitian Penelitian ini dilaksanakan selama 3 bulan dimulai dari bulan April sampai dengan bulan Juni 2024. Penelitian ini dilakukan di PT. Sinergi Gula Nusantara PG. Assembagoes Situbondo yang berlokasi di Wringin Anom, Asembagus, Krajan, Wringinanom, Situbondo, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur 68373.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Population diterjemahkan dari bahasa asing menjadi populasi. Sugiyono (2015:85) menyatakan bahwa "Populasi diartikan sebagai suatu bidang yang digeneralisasikan, terdiri dari objek/subyek yang mempunyai sifat dan ciri khas tertentu, yang ditentukan oleh peneliti dan diambil kesimpulannya". Populasi dalam penelitian ini adalah PT. Sinergi Gula Nusantara PG. Assembagoes Situbondo yang memiliki karyawan tetap berjumlah 50 karyawan.

2. Sampel

Sugiyono (2015:85) menyatakan Potongan kalkulasi serta karakternya yang dipunyai dari obyek yang diteliti". Tujuan pengambilan sampel ialah agar mendapatkan sampel paling mencerminkan populasinya (*representatif*). Cara pemilihan sampel dikenal dengan nama teknik sampling, yang dibedakan dua yaitu Sampel Acak (*probability sampling*) dan Sampel tidak acak (*non probability sampling*). Pada obyek yang diteliti mengaplikasikan *non probability sampling* dengan teknik *sampling* jenuh. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 karyawan.

Identifikasi Variabel

Sugiyono (2015:38) menyatakan "Variabel penelitian adalah segala bentuk yang telah peneliti tetapkan sebagai bahan materi pembelajaran yang bertujuan agar dapat diperoleh informasi perihal tersebut, yang kemudian digunakan dalam memperoleh kesimpulan dari informasi". Dalam penelitian ini variabel-variabel tersebut diantaranya:

a. Variabel Bebas (X)

Menurut Sugiyono (2015:39) bahwa "Variabel bebas merupakan variabel yang dapat memberikan pengaruh dan memicu terhadap suatu perubahan atau munculnya variabel terikat". Variabel bebas dalam penelitian ini Kepemimpinan (X₁), Beban kerja (X₂), Budaya organisasi (X₃).

b. Variabel Intervening (Y₁)

Menurut Sugiyono (2015:39) bahwa "Variabel intervening merupakan variabel penghubung antara variabel *independen* dan *dependen*, sehingga variabel *independen* tidak langsung

mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel *dependen*". Pada penelitian yang menjadi variabel intervening (Y_1) adalah Kepuasan kerja.

c. **Variabel Terikat (Y_2)**

Sugiyono (2015:39) menyatakan "Variabel terikat ialah variabel yang memperoleh pengaruh serta muncul dikarenakan pergerakan yang terjadi pada variabel bebas". Variabel terikat (Y_2) dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan.

Definisi Operasional Variabel

1. Kepemimpinan (X_1).

Kartono (2013:170) "Pengarahan secara konstruktif terhadap orang sekitar dalam meningkatkan kegiatan yang disiplin untuk menggapai visi sesuai konsep merupakan pengertian Kepemimpinan". Terdapat lima indikator kepemimpinan diantaranya:

- $X_{1.1}$ Kemampuan analitis
- $X_{1.2}$ Keterampilan
- $X_{1.3}$ Keberanian
- $X_{1.4}$ Kemampuan mendengar
- $X_{1.5}$ Ketegasan

2. Beban Kerja (X_2).

Menurut Koesomowidjojo (2017:21) mengemukakan bahwa "Setiap pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan dengan target waktu yang disepakati merupakan Beban kerja". Indikator beban kerja diantaranya adalah sebagai berikut:

- $X_{2.1}$ Kondisi pekerjaan
- $X_{2.2}$ Penggunaan waktu kerja
- $X_{2.3}$ Target yang harus dicapai

3. Budaya Organisasi (X_3)

Budaya organisasi memiliki pengertian sebagai "Sekumpulan sistem nilai, kepercayaan, asumsi, atau hukum yang

berlaku lama, dan sudah diyakini dan dilakukan oleh semua anggota organisasi sehingga menjadi pedoman untuk pemecahan masalah yang terjadi dalam organisasi tersebut" (Sumartik *et al.*, 2022:138). Indikator budaya organisasi menurut Supartha dan Sintaasih (2017:114) sebagai berikut:

- $X_{3.1}$ Inovasi dan pengambilan resiko Karyawan PT. Sinergi Gula Nusantara PG. Assemblagoes
- $X_{3.2}$ Perhatian terhadap detail
- $X_{3.3}$ Orientasi terhadap hasil
- $X_{3.4}$ Orientasi terhadap individu PT.
- $X_{3.5}$ Orientasi terhadap tim
- $X_{3.6}$ Agresivitas

4. Kepuasan kerja (Y_1)

Menurut Suyatno *et al.*, (2020:59) "Kepuasan kerja merupakan sebuah ungkapan secara sadar yang dilakukan individu terhadap paduan elemen diri dan lingkungan tentang gambaran positif pada profesi yang dijalani individu tersebut". Terdapat tujuh indikator Kepuasan kerja diantaranya:

- $Y_{1.1}$ Gaji
- $Y_{1.2}$ Sistem Promosi
- $Y_{1.3}$ Supervisi
- $Y_{1.4}$ Bonus/Komisi
- $Y_{1.5}$ Lingkungan Kerja
- $Y_{1.6}$ Rekan Kerja
- $Y_{1.7}$ Komunikasi

5. Kinerja (Y_2)

Robbins dan Judge (2016:260) mendefinisikan "Kinerja ialah pencapaian yang telah berhasil tergapai tergantung dari spesifikasi pekerjaan yang ditekuni". Indikator untuk mengukur Kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu:

- $Y_{2.1}$ Kualitas
- $Y_{2.2}$ Kuantitas

- c) Y_{2.3} Ketepatan waktu
- d) Y_{2.4} Efektivitas
- e) Y_{2.5} Kemandirian
- f) Y_{2.6} Komitmen kerja

Metode pengumpulan data

1. Observasi
2. Wawancara
3. Angket (kuesioner)
4. Stuta Pustaka
5. Dokumentasi

Metode Analisa data

Sehubungan dengan fenomena yang telah dipaparkan pada paragraf diatas, maka akan dilakukan analisa berdasarkan data yang diperoleh dengan menggunakan peralatan analisis sebagai berikut

1. Uji Validitas Konvergen

Pada penelitian ini menggunakan program *Smart PLS 3.2.8* sebagai alat ukur nilai *external loading* senilai 0,7 serta nilai *AVE* minimal 0,5.

2. Uji Reliabilitas

“Sebuah alat ukur yang terdapat pada kuesioner yang telah dibuat oleh peneliti terhadap indikator penelitian disebut sebagai reliabilitas. Penelitian yang reliabel adalah jika nilai $\alpha > 0,70$ sedangkan jika $< 0,70$ dikatakan tidak teruji” (Ghozali, 2018:25). Uji ini digunakan untuk menguji konsistensi jawaban seseorang terhadap kuesioner yang dijawab. Program yang digunakan pada penelitian ini menggunakan *Smart PLS 3.2.8* dalam mengetes data *cronbach alpa* serta *composite reliabilty* dengan penetapan nilai yaitu $> 0,70$ dapat diartikan data teruji. Nilai *cronbach alpha* dan *composite reliability* nilai yang telah ditetapkan harus $> 0,70$ dikatakan reliabel yang didapat dari suatu pernyataan dalam kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila jawaban dari

responden terhadap pertanyaan yang diberikan tersebut tidak berubah dan imbang. nilai *cronbach alpha* $< 0,70$ maka dapat diartikan tidak reliabel. Uji reliabilitas ini dianalisis melalui program *Smart PLS 3,0* untuk menguji data yaitu *cronbach alpha* dan *composite reliability* nilai yang telah ditetapkan $> 0,70$ dikatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

Menurut Widarjono (2017:75) “Uji asumsi klasik adalah masalah *multikolinearitas*, *heteroskedastisitas*, *autokorelasi*, *linearitas* dan normalitas”. Jika asumsi 1-5 terpenuhi maka akan menghasilkan *estimator* yang linier, tidak bisa dan mempunyai varian yang minimum. Dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan dua pengujian dalam uji asumsi klasik diantaranya ialah:

a. Uji Multikolinieritas

Ghozali dan Ratmono (2013:80) menyatakan “Uji *multikolinearitas* memiliki tujuan untuk mengetes model struktural bagaimana tingkat hubungan antara variabel *independent*” (Ghozali, 2013:105), Uji tersebut diperuntukkan untuk mendeteksi korelasi antara variabel *independent* dengan menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF). “Sebuah bahan teliti dikatakan valid jika tidak tercapai *multikolinearitas* dengan nilai *cut off* yang digunakan jika *tolerance* melebihi 10 dan VIF yang sudah ditentukan kurang dari 10”. Dalam uji teliti ini memakai program *Smart PLS 3.2.8* sehingga menggunakan nilai VIF < 5 . dalam penelitian ini untuk menganalisis *Variance Inflation Factor* (VIF). maka dapat disimpulkan bahwa model struktural yang baik

tidak menghasilkan multikolinieritas, akan tetapi dalam penelitian ini menggunakan nilai $VIF < 5$ karena menggunakan analisis program *Smart PLS 3,0*.

b. Uji Normalitas

“Pengujian suatu model persamaan struktural untuk mengetahui kenormalan atau melanggar suatu aturan dalam normal yang ada pada suatu penelitian disebut uji normalitas” (Ghozali, 2013:160). Kelayakan suatu data dapat terlihat jika persamaan struktural tidak terlalu jauh dari nilai median atau nilai tengah, sehingga jika nilainya jauh dari nilai median akan terjadi penyimpangan dan tidak bisa dianggap normal sebab melanggar normalitas

4. Uji Goodness Of Fit (GOF)

“Uji *Goodness of fit* diimplementasikan agar peneliti memahami nilai *fit index* dari sampel yang digunakan dan menentukan pengaruh kesesuaian suatu metode” (Ghozali, 2013:98). Program *Smart PLS 3.2.8* dalam penelitian ini dicoba dengan melalui lima *fit index* untuk menganalisis *Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)*, *squared Euclidean distance (d-ULS)*, *geodesic distance (d_G)*, *Chi-Square* serta *Normed Fit Index*, indeks penelitian ini dapat dikatakan fit jika konsep model struktural pada metode yang digunakan saat meneliti digunakan secara natural. Kategori *fit index* dalam penelitian ini adalah:

- Hasil SRMR memiliki jumlah $< 0,09$ maka diperoleh fit
- Hasil d-ULS memiliki jumlah $> 0,05$ maka diperoleh fit

- Hasil d-G memiliki jumlah $> 0,05$ maka diperoleh fit
- Hasil *Chi-Square* nilai kecil maka diperoleh fit.
- Hasil NFI memiliki jumlah $> 0,5$ maka diperoleh fit.

5. Koefisien Determinasi

“Analisis yang diperuntukkan untuk menaksir persamaan struktural menggunakan cara dengan mengetahui nilai *R-Square* disebut uji koefisien determinan” (Ghozali, 2018:97). Uji koefisien determinan yang diimplementasikan dalam meneliti fenomena ini untuk memahami modifikasi *R-Square* maka akan diidentifikasi tingkat pengaruh variabel seberapa banyak *R-Square* mempengaruhi variabel terikat, pada variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Ketentuan uji koefisien determinasi (*R-square*) dalam penelitian ini dengan *Smart PLS*. Angka interpretasi persamaan koefisien determinasi tersebut antara lain:

6. Analisis Persamaan Struktural (Inner Model)

“Suatu nilai koefisien regresi memiliki manfaat dalam mengetahui hubungan antar variabel dependent dibandingkan data variabel yang peneliti kumpulkan disebut analisis persamaan struktural” (Ghozali, 2013:36). Sedangkan Sugiyono (2017:192) menyatakan “Persamaan struktural merupakan sebuah uji yang digunakan dalam mengetahui apakah terdapat pengaruh pada variabel terikat serta koloniaritas data variabel jika penelitian tersebut menerjakan dengan uji persamaan struktural”. Rumus persamaan struktural sebagai berikut:

a. **Persamaan struktural (inner model)**

Kepuasan Kerja (Y_1)

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Kinerja (Y_2)

$$Y_2 = \beta_4 X_1 + \beta_5 X_2 + \beta_6 X_3$$

Kinerja (Y_2)

$$Y_2 = \beta_7 Y_1$$

b. **Hasil persamaan linier menggunakan variabel intervening**

Kinerja (Y_2)

$$Y_2 = (\beta_8 X_1 + Y_1) + (\beta_9 X_2 + Y_1) + (\beta_{10} X_3 + Y_1)$$

7. Uji Hipotesis Penelitian

“Pada dasarnya pengujian hipotesis dipakai dalam mengukur apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat dalam suatu penelitian disebut uji hipotesis” (Ghozali 2018:97). “Jika nilai uji $P < 0,05$ serta nilai dari sampel original memperlihatkan keterlibatan secara positif maka uji hipotesis penelitian bisa dinyatakan memiliki pengaruh yang signifikan” (Ghozali dan Ratmono, 2013:95). Pengujian hipotesis pada penelitian ini memiliki beberapa ketentuan yakni:

- Dapat dikatakan memiliki pengaruh signifikan jika nilai sampel original dinyatakan positif.
- Dapat dinyatakan memiliki korelasi yang baik apabila T value *Statistic* lebih dari/sama dengan 1,964 ($\geq 1,964$)
- Dapat dikatakan memiliki korelasi signifikan jika nilai P Value $< 0,05$.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

a. Deskripsi Responden

Responden yang menjadi subjek pada penelitian merupakan karyawan PT. Sinergi Gula Nusantara PG. Assembagoes Situbondo berjumlah 50 karyawan. jenis kelamin laki-laki dengan persentase 59,9% dan sisanya responden perempuan dengan persentase 41,1%.

2. Uji Validitas Konvergen

Validitas konvergen dalam penelitian ini dianalisis melalui program aplikasi *Smart PLS*

3.0. Validitas konvergen didapatkan dengan melihat nilai AVE (*Average Variance Extracted*) dan nilai *outer loading*. Berdasarkan data hasil uji menunjukkan bahwa nilai *outer loading* untuk masing-masing indikator $X_{1.1}, X_{1.2}, X_{1.3}, X_{1.4}, X_{1.5}, X_{2.1}, X_{2.2}, X_{2.3}, X_{3.1}, X_{3.2}, X_{3.3}, X_{3.4}, X_{3.5}, X_{3.6}, X_{3.7}, Y_{1.1}, Y_{1.2}, Y_{1.3}, Y_{1.4}, Y_{1.5}, Y_{1.6}, Y_{1.7}, Y_{2.1}, Y_{2.2}, Y_{2.3}, Y_{2.4}, Y_{2.5}, Y_{2.6}$. Yaitu lebih besar dari 0,7 dengan demikian maka data tersebut dinyatakan valid (angka berwarna hijau). Untuk nilai Validitas *Konvergen AVE* seperti berikut:

3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini dianalisis melalui program *Smart PLS* 3,0 untuk mengetahui hasil penelitian dapat dikatakan reliabel yaitu dengan melihat *cronbach alpha* dan *composite reliability* nilai yang telah ditetapkan $> 0,70$ maka hasil penelitian tersebut dikatakan reliabel.

Berdasarkan hasil uji analisis nilai reliabilitas variabel memberikan indikasi bahwa kehandalan kuesioner yang digunakan sebagai alat pengukur

89
untuk tiap variabel termasuk diterima, karena setiap nilai melebihi *Cronbach Alpha* yaitu 0,70 maka semua nilai dapat dikatakan reliabel and validty.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

16
Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Collinierity Statistics* (VIF) pada “*Inner VIF Values*” pada hasil analisis aplikasi *Partial Least Square Smart PLS 3.0*.

Pada aplikasi *Smart PLS 3.2.8* dikatakan tidak terjadi pelanggaran asumsi klasik “Multikolinieritas” apabila nilai *VIF* (*varians inflation factor*) $\leq 5,00$, namun apabila nilai *VIF* $\geq 5,00$ maka melanggar multikolinieritas, yang artinya antar variabel bebas saling mempengaruhi. Berdasarkan hasil analisis diatas menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Budaya organisasi dalam mempengaruhi Kepuasan kerja (*VIF* 5,00), artinya terjadi pelanggaran asumsi klasik multikolinieritas. Disamping itu Kepemimpinan, Budaya organisasi, dan Kepuasan kerja juga saling berkorelasi dalam mempengaruhi Kinerja (*VIF* 5,00), hal ini juga menunjukkan terjadi pelanggaran asumsi klasik multikolinieritas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil temuan berdasarkan olah data statistik menunjukkan bahwa variabel bebas saling berkorelasi baik dalam mempengaruhi Kepuasan kerja maupun dalam mempengaruhi Kinerja.

b. Uji Normalitas

Hasil pengujian uji normalitas

bahwa sebaran data seluruh indikator tersebut berdistribusi normal.

5. Uji Goodness of fit (GOF)

15
Uji GOF dianalisis melalui program *Smart PLS 3.0* untuk mengukur 3 *fit index* yaitu *Standardized Root Mean Square Residual*, *Chi-Square* dan *Normed Fit Index*. Hasil dari uji GOF model penelitian menunjukkan kesesuaian dengan fenomena penelitian di lapangan.

6. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan suatu nilai yang dapat menggambarkan sejauh mana variabel bebas dalam penelitian tersebut dapat mempengaruhi variabel terikat. Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Uji tersebut dapat diketahui melalui nilai *R-square* untuk variabel dependen. Perubahan pada nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen.

7. Analisis Persamaan Struktural (Inner Model)

Dibawah ini merupakan hasil dari Analisis Persamaan Struktural (*Inner Model*) dengan menggunakan aplikasi *Smart PLS 3.0* yaitu :

a. Persamaan Struktural (Inner Model)

Hasil uji statistik selanjutnya dapat dijabarkan ke dalam persamaan linier *Inner Model* sebagai berikut :

$$Y_1 = b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$= 0,593X_1 + 0,370X_2 + e$$

$$Y_2 = b_3X_1 + b_4X_2 + e$$

$$= -0,044X_1 + 0,297X_2 + e$$

$$Y_2 = b_5Y_1 + e$$

$$= 0,708Y_1$$

b. **Persamaan structural (Inner Model) dengan variabel intervening**

Hasil uji statistik selanjutnya dapat dijabarkan ke dalam persamaan linier *Inner Model* sebagai berikut :

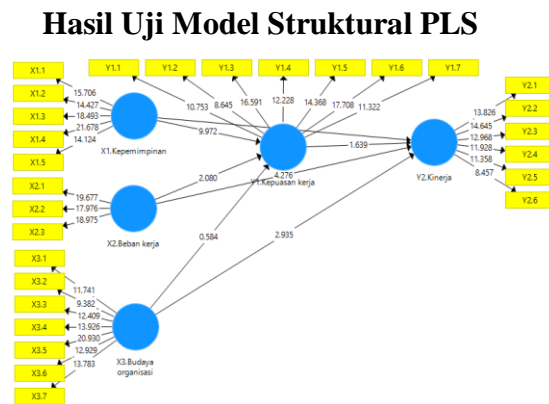
$$Y_1 = b_1X_1 + b_2X_2 + b_5Y_1 + e$$

$$= 0,593X_1 + 0,370X_2 + 0,708Y_1 + e$$

8. **Uji Hipotesis Penelitian**

a. **Uji Hipotesis Penelitian Pengaruh Langsung**

Berikut merupakan hasil dari pengujian hipotesis pengaruh langsung dengan menggunakan aplikasi *Smart PLS 3.0* ialah sebagai berikut :



Pembahasan

1. **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja**

Hasil uji hipotesis pertama menyatakan bahwa **Kepemimpinan** berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja dengan nilai *original sample* yaitu positif (0,815). Nilai *T-Statistic* yaitu 9,972 (<1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,000 (>0,05).

Value yaitu sebesar 0,000 (>0,05). Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan **Hipotesis ke 1 diterima**, maka jika kepemimpinan meningkat maka kepuasan kerja akan semakin meningkat, begitupun sebaliknya jika kepemimpinan menurun maka kepuasan kerja juga akan menurun. Kepemimpinan PT. Pabrik Gula Assembagoes diharapkan dapat bersifat adil dalam seluruh lingkungan kerja. Hal tersebut dapat membuat semua karyawan memiliki tanggungjawab disiplin yang tinggi yang berorientasi pada satu tujuan yang sama, sehingga iklim ini akan membentuk kepuasan kerja yang baik bagi seluruh karyawan PT. Sinergi Gula Nusantara PG. Assembagoes Situbondo. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Haryani, *et al.*, (2022).

2. **Pengaruh Beban kerja terhadap Kepuasan kerja**

Hasil uji hipotesis kedua menyatakan bahwa **Beban kerja** berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja dengan nilai *original sample* yaitu positif (0,128). Nilai *T-Statistic* yaitu 2,080 (<1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,038 (>0,05). Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan **Hipotesis ke 2 diterima**, maka jika beban kerja meningkat maka kepuasan kerja akan semakin meningkat, begitupun sebaliknya jika beban kerja menurun maka kepuasan kerja menurun juga akan menurun. Beban kerja karyawan PT. Sinergi Gula Nusantara PG. Assembagoes Situbondo diharapkan dapat waktu kerja yang sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan atasan terhadap karyawan, jika waktu yang tersedia sesuai maka setiap pekerjaan

yang dikerjakan tidak merasa terbebani sehingga karyawan ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Nu merasa puas terhadap kerjanya. Hasil penelitian rhasanah, *et al.* (2022).

3. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,052) Nilai *T-Statistic* yaitu 0,584 (<1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,560 (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi (X_3) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1) dengan demikian **Hipotesis ke 3 ditolak**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa jika Budaya organisasi meningkat maka Kepuasan kerja tidak meningkat secara signifikan. Hasil temuan ini menunjukkan korelasi Budaya organisasi dan Kepuasan kerja tidak berdampak signifikan terhadap karyawan di PT. Sinergi Gula Nusantara PG. Assembagoes Situbondo. Hal ini bisa terjadi apabila karyawan memiliki lingkungan kerja pada budaya organisasi yang berpengaruh buruk terhadap kepuasan kerja karyawan, seperti persaingan yang buruk atau lingkungan kerja yang kurang produktif sehingga membawa dampak buruk terhadap Kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan temuan penelitian terdahulu oleh Widanegara, *et al.*, (2022).

4. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu negatif -(0,210), Nilai *T-Statistic* yaitu 1,016 (<1,964) dan nilai *P Value*

yaitu sebesar 0,310 (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2) dengan demikian **Hipotesis ke 4 ditolak**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa jika Kepemimpinan meningkat maka Kinerja tidak meningkat secara signifikan. Hasil temuan ini menunjukkan korelasi Kepemimpinan dan Kinerja tidak berdampak signifikan terhadap karyawan. Hal ini bisa terjadi apabila gaya Kepemimpinan yang diterapkan kurang maksimal, seperti kurang tegas, memberikan contoh buruk bagi karyawan ataupun perlakuan tidak adil bagi setiap karyawan. Hal tersebut tentu dapat membuat Kinerja dalam PT. Sinergi Gula Nusantara PG. Assembagoes Situbondo kurang maksimal dan karyawan tidak dapat memberikan performen kerja terbaiknya terhadap perusahaan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan temuan penelitian terdahulu oleh Martianto (2022).

5. Pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis kelima menyatakan bahwa Beban kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja dengan nilai *original sample* yaitu positif (0,427) Nilai *T-Statistic* yaitu 4,276 (<1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,000 (>0,05). Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan **Hipotesis ke 5 diterima**, maka jika Beban kerja meningkat maka Kinerja akan semakin meningkat, begitupun sebaliknya jika beban kerja menurun maka Kinerja menuurun juga akan menurun. Waktu pengerjaan dalam setiap Beban kerja karyawan PT. Sinergi Gula Nusantara PG. Assembagoes Situbondo

diberikan atasan sebagai bentuk tanggungjawab atas profesi yang dijalani, sesuai dengan kemampuan dari para karyawan. Adanya rasa mampu dan percaya diri atas Beban kerja yang diberikan dapat meningkatkan Kinerja para karyawan, sehingga dapat mencapai target yang perusahaan butuhkan. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Firmansyah, *et al.*, (2022).

6. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis keenam menyatakan bahwa Budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja dengan nilai *original sample* yaitu positif (0,382). Nilai *T-Statistic* yaitu 2,935 (<1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,003 (>0,05). Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan **Hipotesis ke 6 diterima**, maka jika Budaya organisasi meningkat maka Kinerja akan semakin meningkat, begitupun sebaliknya jika beban kerja menurun maka kepuasan kerja menuurun juga akan menurun. Adanya lingkungan kerja yang positif dalam perusahaan dapat dijadikan motivasi bagi para karyawan PT. Sinergi Gula Nusantara PG. Assembagoes Situbondo, sehingga dapat meningkatkan Kinerja karyawan. Budaya organisasi yang positif juga dapat memacu semangat para karyawan dalam mengejar target masing-masing individu, sehingga terciptalah persaingan yang positif diantara para karyawan. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Firmansyah, *et al.*, (2022).

7. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,382), Nilai *T-Statistic* yaitu 1,639 (<1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,102 (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2) dengan demikian **Hipotesis ke 7 ditolak**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa jika Kepuasan kerja meningkat maka Kinerja tidak meningkat secara signifikan. Hasil temuan ini menunjukkan korelasi Kepuasan kerja dan Kinerja tidak berdampak signifikan terhadap karyawan. Hal ini bisa terjadi apabila karyawan PT. Sinergi Gula Nusantara PG. Assembagoes Situbondo merasa kurang puas terhadap pekerjaan yang ditekuni atau terdapat masalah di dalam perusahaan, sehingga berdampak pada penurunan Kinerja para karyawan. Kepuasan karyawan yang kurang bisa disebabkan oleh banyak hal seperti fasilitas kerja yang kurang mumpuni, kemampuan yang tidak sesuai dengan profesi, lingkungan kerja atau bisa karena sarana yang tidak mendukung. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan temuan penelitian terdahulu oleh Aryanti, *et al.*, (2022).

8. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis kedelapan dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,311), Nilai *T-Statistic* yaitu 1,590 (<1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,112 (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke 8 ditolak**. Peran

Kepemimpinan atasan PT. Sinergi Gula Nusantara PG. Assembagoes Situbondo menjadi faktor penting perusahaan dalam mencapai visi misinya, oleh sebab itu Kepemimpinan yang memiliki sikap yang adil serta dapat dijadikan motivasi bagi para karyawan sangat efektif dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. Hasil temuan ini sama halnya dengan pernyataan dari pengaruh langsung Kepemimpinan terhadap Kinerja, dalam ini terdapat faktor lain yang bisa mempengaruhi Kinerja serta Kepuasan kerja. Dengan demikian diperlukan program pelatihan bagi para karyawan agar dapat mengembangkan skill yang mereka miliki dalam meningkatkan Kinerja karyawan serta juga membekali kompensasi kepada karyawan. Hasil penelitian tidak sejalan dengan temuan penelitian terdahulu oleh Kumalasari, *et al.* (2022).

9. Pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis kedelapan dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,311). Nilai *T-Statistic* yaitu 1,590 ($<1,964$) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,112 ($>0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Beban kerja (X_2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke 9 ditolak**. Beban kerja yang diberikan atasan kepada karyawan PT. Sinergi Gula Nusantara PG. Assembagoes Situbondo dapat berdampak pada Kinerja yang dihasilkan karyawan, hal tersebut biasanya karena Beban kerja yang didapat tidak sesuai dengan keahlian maupun jam kerja yang telah diatur sehingga Kepuasan kerja dan Kinerja tidak dapat maksimal. Hasil

temuan ini berbeda dengan pernyataan dari pengaruh langsung Beban kerja terhadap Kinerja yang memiliki hubungan signifikan, artinya untuk dapat meningkatkan Kinerja tidak harus menciptakan Kepuasan kerja yang tinggi terlebih dahulu. Peran Beban kerja ini secara langsung berdampak pada Kinerja para karyawan, sehingga Beban kerja yang sesuai dapat mendorong peningkatan Kinerja karyawan. Hasil penelitian tidak sejalan dengan temuan penelitian terdahulu oleh Uma, *et al.*, (2022).

11. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis kedelapan dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,020). Nilai *T-Statistic* yaitu 0,005 ($<1,964$) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,617 ($>0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi (X_3) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke 10 ditolak**. Budaya organisasi yang terdapat dalam lingkungan kerja PT. Sinergi Gula Nusantara PG. Assembagoes Situbondo dapat berdampak pada performa karyawan, sebab jika di lingkungan tersebut selalu disiplin dalam melaksanakan tanggungjawab serta mempunyai persaingan positif antar karyawan dapat memotivasi karyawan dalam menunjukkan performa terbaik Kinerjanya. Terutama pengaruh dari para senior yang dapat dijadikan contoh bagi para karyawan baru, bisa memacu semangat juang para karyawan. Hasil temuan ini berbeda dengan pernyataan dari pengaruh langsung Budaya organisasi terhadap Kinerja yang

memiliki hubungan signifikan, artinya untuk dapat meningkatkan Kinerja tidak harus menciptakan Kepuasan kerja yang tinggi terlebih dahulu. Peran Budaya organisasi ini secara langsung berdampak pada Kinerja para karyawan, sehingga lingkungan kerja yang positif dapat mendorong peningkatan Kinerja karyawan. Hasil penelitian tidak sejalan dengan temuan penelitian terdahulu oleh Jayanti, *et al.*, (2022).

5. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja (H_1 diterima);
2. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja (H_2 diterima);
3. Budaya organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (H_3 ditolak);
4. Kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (H_4 ditolak);
5. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja (H_5 diterima);
6. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja (H_6 diterima);
7. Kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (H_7 ditolak);
8. Kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap

Kinerja melalui Kepuasan kerja (H_8 ditolak);

9. Beban kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja (H_9 ditolak);
10. Budaya organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja (H_{10} ditolak);

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas penulis dapat memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya, diantaranya :

1. **Bagi PT. SGN PG. Assembagoes**
 - a. Dari segi Kepemimpinan PT. Pabrik Gula Assembagoes diharapkan dapat bersifat adil di lingkungan kerja sehingga semua karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi dan berfokus pada tujuan yang sama, yang menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi.
 - b. Dari segi Beban kerja Diharapkan waktu kerja karyawan PT. Sinergi Gula Nusantara PG. Assembagoes Situbondo sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan atasan mereka. Jika waktu yang tersedia sesuai, pekerjaan tidak akan terbebani dan karyawan akan merasa puas dengan pekerjaan mereka.
2. **Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo**

Hasil penelitian ini bagi Universitas dapat menjadi dasar pengembangan kurikulum Manajemen Sumberdaya Manusia, yang selanjutnya dapat

menambah wawasan serta informasi bagi sivitas akademika tentang pengaruh penggunaan variabel Pengaruh Kepemimpinan, Beban kerja, Budaya organisasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja.

3. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini bagi peneliti lain hendaknya dapat menjadi bahan masukan untuk mengembangkan model-model penelitian terbaru yang berkaitan dengan variabel Kepemimpinan, Beban kerja, Budaya organisasi, Kepuasan kerja dan Kinerja dalam bidang Manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Aryanti, E., Riyanto, R. dan Suyanto. 2022. Analisis Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada PT. Simone Accessary Collection). *Jurnal Manajemen dan Sains*. Volume 7(2): 1374-1380.
- Firmansyah, R. dan Nugrohoseno, D. 2022. Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume 10(2): 893-901.
- Garaika, G. 2020. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*. Volume 21(1): 28-41.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Ghozali, I. dan Latan, H. 2015. *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haryani, T., Kirana, K. C. dan Wiyono, G. 2022. Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *The Journalish: Social and Government*. Volume 3(1): 55-74.
- Hasanah, J., Alim, M. Z., Febriansyah, V. dan Anshori, M. I. 2023. Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional: Sistematika Tinjauan Literatur. *JIKMA: Jurnal Ilmiah dan Karya Mahasiswa*. Volume 1(4): 248-261.
- Idris, A. 2016. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ivancevich, J. M., Konopasko, R. dan Michael T. M. 2016. *Perilaku Dan Manajemen Organisasi (Jilid 1)*. Jakarta: Erlangga.
- Jayanti, G. A. dan Nazwirman. 2020. Model Kinerja Pegawai: Kepemimpinan, Budaya Kerja,

- dan Motivasi kerja dengan Kepuasan kerja variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*. Volume 21(2): 157-173.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Koesomowidjojo, S. M. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- ¹² Kumalasari, P. dan Efendi, S. 2022. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada dinas pemadam kebakaran kota Depok. *Fair Value : Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*. Volume 4(7): 2719-2732.
- Mangkunegara, A. ⁶⁵ 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martianto, I. A. ⁴⁸ 2022. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pengurus Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI). *Jurnal Ilmu ManajemenI*. Volume 10(2): 589-596.
- Mathis, R. ¹⁶ L. dan Jackson, J. H. 2017. *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Minullah dan Karnadi. ⁵⁴ 2021. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada UD. Sri Mulya Arjasa Kabupaten Sumenep*. Situbondo: Unars Situbondo
- ⁴² Robbins, S. P. dan Judge, T. A. 2016. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Salemba Empat: Jakarta.
- ⁷⁴ Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Method)*. Bandung: Alfabeta.
- ² Sugiyono. 2016. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sumartik, Abadiyah, R. dan Ubaidillah, H. 2022. *Buku Ajar Budaya Organisasi*. Sidoarjo: UMSIDA Press
- Supartha, W. G. dan Sintaasih, D. K. ⁴³ 2017. *Pengantar Perilaku Organisasi: Teori, Kasus, dan Aplikasi Penelitian*. Denpasar: CV. Setia Bakti.
- ⁴¹ Suwatno. 2019. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suyatno, A., et al. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Prinsip Dasar Dan Aplikasi*. Yogyakarta: Mirra Buana Media.
- Uma, A. T. dan Swasti, I. K. ⁴⁹ 2024. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui

- 13 Kepuasan Kerja pada PT. X.
Ekonomis: Journal of Economics and Business.
Volume 8(1): 181-193.
- 23 Wahdaniah dan Gunardi, A. 2018.
Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene.
MANDAR: Management Development and Applied Research Journal. Volume 1(1): 51–65.
- 57 Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima.* Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- Widanegara, A. dan Sukarno, G. 2022.
Analisis Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja di Industri Tas dan Koper (INTAKO) Tanggulangin Sidoarjo. *Ekonomis: Journal of Economics and Business.*
Volume 6(1): 144-149.
- 59 Widarjono. 2017. *Azas-Azas Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Suci Press.

● **25% Overall Similarity**

Top sources found in the following databases:

- 25% Publications database
- Crossref database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Eli Hasmin. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerj... Publication	1%
2	Ervin Nora Susanti, Lukmanul Hakim, Herni Widiyah Nasrul, Yuniarti Yu... Crossref	1%
3	Nurrahmi Utami Tamping, Rita N. Taroreh, Arrazi Hasan Jan. "Pengar... Crossref	<1%
4	Rika Yuliana, Noor Indah Rahmawati, Dian Wismar'ain. "The Effect of O... Crossref	<1%
5	Aprilia Nining Styawati, Soedarmadi Soedarmadi. "ANALISIS PENGARU... Crossref	<1%
6	Aflakha Kammilatus Salsabiila, Roziana Ainul Hidayati. "Pengaruh Ling... Crossref	<1%
7	Ende Ende, Ahmad Asep Firdaus. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhada... Crossref	<1%
8	Mochammad Nashir Khakim Asya' Bani, Mahmudah Enny Widyaningru... Crossref	<1%
9	Trisafe Lukman Candra, Toni Herlambang, Budi Eko Satoto. "Beban Ker... Crossref	<1%

- 10

Deska Salsabila, Hengky Widhiandono, Akhmad Darmawan, Randikap... <1%

Crossref
- 11

Asriani Asriani,, Sri Mintarti,, Saida Zainurossalamia ZA, "Pengaruh Ga... <1%

Crossref
- 12

Edi Sugiono, Haris Dharma Persada. "The effect of compensation, staff... <1%

Crossref
- 13

Budi, Chatrine Gouwtama, Sugiyanto. "The Influence of Work Culture a... <1%

Crossref
- 14

Dewa Gede Satriawan. "KEPUASAN KERJA, KETERLIBATAN KERJA, KE... <1%

Publication
- 15

Iffa Masruroh, Jun Surjanti, Ni'matush Sholikhah. "Perceived Usefulness... <1%

Crossref
- 16

Silvia Sari Sitompul. "Model Pengujian Gaya Kepemimpinan, Motivasi K... <1%

Crossref
- 17

Dian Aulya Putry, Hamsal Hamsal. "Pengaruh Stress Kerja dan Beban K... <1%

Crossref
- 18

B. Eva Hariyati. "PENGARUH PERSEPSI HARGA, KELOMPOK ACUAN, D... <1%

Publication
- 19

Ndari Cahyaningsih, Syahnur Said, Lukman Chalid. "Analisis Pengaruh ... <1%

Crossref
- 20

Rizka Novita Sari, , Nurlaely razak. "Pengaruh Kompetensi Terhadap Ki... <1%

Publication
- 21

Trisna Dewi Burhanuddin, , Abd. Mansyur Mus. "PENGARUH KONFLIK ... <1%

Publication

- 22 Alhadid. "PERAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PENGAMBILAN KE... <1%
Publication
-
- 23 Diva Amanda Kurniawan, Muhammad Kurniawan, Try Wulandari. "Pen... <1%
Crossref
-
- 24 Umar Yeni Suyanto, Ika Purwanti, Muhammad Dzikri Abadi, Agung Hir... <1%
Crossref
-
- 25 Fabiola Estelin Paila, Victor P. K. Lengkong, Greis M. Sendow. "Pengar... <1%
Crossref
-
- 26 Wayan Arya Paramarta, I Putu Purnama Astika. "Motivasi Sebagai Med... <1%
Crossref
-
- 27 Pramesti Galuh. "ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA... <1%
Publication
-
- 28 Erma Widyastuti, Rahmawati Riantisari. "PENGARUH KEPEMIMPINAN ... <1%
Crossref
-
- 29 Rhomiy Handican, Ade Irma Suryani, Nurhizrah Gistituati, Rusdinal Rus... <1%
Crossref
-
- 30 Sukarta Atmaja. "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASA... <1%
Crossref
-
- 31 NAJMEDDINE ATTIA. "L'analyse En mathématiques Pour les élèves de ... <1%
Publication
-
- 32 Nurfitri Yunas, Aminar Sutra Dewi. "PENGARUH PENGENDALIAN INTE... <1%
Publication
-
- 33 Roimanson Panjaitan. "Metodologi Penelitian", AgriXiv, 2020 <1%
Publication

- 34 Tika Andri Yaningsih, Endang Triwahyuni. "Pengaruh Pengawasan, Beb... <1%
Crossref
-
- 35 Hendra Hadiwijaya. "Pengaruh Insentif dan Disiplin Terhadap Prestasi ... <1%
Publication
-
- 36 Ni Nyoman Wulan Antari. "Job Insecurity Dan Beban Kerja Terhadap Ki... <1%
Crossref
-
- 37 Zuhratul Aulia, Syahmardi Yacob, Tona Aurora Lubis. "PEMBENTUKAN ... <1%
Crossref
-
- 38 Cecep Haryoto, Hasanah Hasanah, Koen Adi Suryo. "Pengaruh Kepemi... <1%
Crossref
-
- 39 Melli Haryani, Muhammad Idris, Diah Isnaini Asiati. "Pengaruh Disiplin ... <1%
Crossref
-
- 40 Revina Handriyani, Raden Lestari Ganarsih, Yusni Maulida. "PENGARU... <1%
Crossref
-
- 41 Kevin Fernando Ratag, Lucky O. H. Dotulong, Genita G. Lumintang. "P... <1%
Crossref
-
- 42 Muhamad Nasrip, Kusuma Chandra Kirana, Syamsul Hadi. "Analisis Pe... <1%
Crossref
-
- 43 Muhammad Rizki Zaenudin, R. Deni Muhammad Danial, Sakti Alamsya... <1%
Crossref
-
- 44 Natalia Tupamahu, Bernhard Tewal, Irvan Trang. "PENGARUH KESEIM... <1%
Crossref
-
- 45 Sekti Kurniawan, Praningrum, I Wayan Dharmayana. "Pengaruh Persep... <1%
Crossref

- 46 **Suharno Pawirosumarto, Purwanto Katijan Sarjana, Rachmad Gunawan...** <1%
Crossref
-
- 47 **Tini Utami. "Pengaruh Komitmen dan Kecerdasan Emosional Terhadap...** <1%
Crossref
-
- 48 **Wawan Catur Prasetyo, Sonny Subroto Maheri Laksono. "Pengaruh Bu...** <1%
Crossref
-
- 49 **Dewi Melinia Kurniasari, Qi Mangku Bahjahtullah. "PENGARUH WORK L...** <1%
Crossref
-
- 50 **Galuh Gian Vinda, Henny Welsa, Kusuma Candra Kirana. "Analisis Peng...** <1%
Crossref
-
- 51 **Kevin A. Kaseger, Herlyani Khosama, Corry N. Mahama. "Gambaran ga...** <1%
Crossref
-
- 52 **Nur Fitriani, Mr. Basukiyatno. "PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAY...** <1%
Crossref
-
- 53 **Wayan Arya Paramarta, Ni Putu Kurnia Darmayanti. "Employee Engage...** <1%
Crossref
-
- 54 **Teguh Setiawan Wibowo, Pandu Adi Cakranegara, I Gusti Ngurah Agun...** <1%
Crossref
-
- 55 **Vika Shafira Permatasari, Ika Korika Swasti. "Solidaritas Antar Pegawai...** <1%
Crossref
-
- 56 **Agustina M., Ike Kusdyah Rachmawati, Agus Rahman Alamsyah. "PEN...** <1%
Crossref
-
- 57 **Wiwin Nurviana, Nina Lelawati. "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Lin...** <1%
Crossref

- 58

Annisa Rizki Nugraheni, Hamidah Nayati Utami, Arik Prasetya. "Beban ...

Crossref

<1%
- 59

Deiby Christiana Tinggogoy. "GAYA KEPEMIMPINAN PENEGAK PERAT...

Publication

<1%
- 60

Dr. Novi Darmayanti, SE, MSA, Ak, CA., Nawari Nawari, Egidia Demmy ...

Crossref

<1%
- 61

Intan Novita Sari, Myrna Sofia, Nurhasanah Nurhasanah. "Pengaruh Qu...

Crossref

<1%
- 62

Ireine Umboh, Lucky O. H Dotulong, Merinda H. Ch Pandowo. "PENGAR...

Crossref

<1%
- 63

Irwan Suaeb. "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TER...

Crossref

<1%
- 64

Nova Begawati. "PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA ...

Publication

<1%
- 65

Raisa Reviana, Gurawan Dayona Ismail, Yoyo Sudaryo, Fanji Wijaya. "In...

Crossref

<1%
- 66

Ramadona Simbolon. "Pengaruh Merger Terhadap Return Saham Peru...

Publication

<1%
- 67

Andi Ibrahim Yunus, Roy Setiawan, Rusydi Fauzan, Kurnia Widyaningru...

Publication

<1%
- 68

Angelina Fitria Rina Sari. "PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KER...

Crossref

<1%
- 69

Anggit Priyo Wicaksono, Alfato Yusnar Kharismasyah. "Pengaruh Kece...

Crossref

<1%

- 70 Doni Putra Utama, Hazwari Hasan. "Pengaruh Kecerdasan Emosional, ... <1%
Crossref
-
- 71 Ferry Budiman. "PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERH... <1%
Crossref
-
- 72 Galih Raspati, Eva Marsusanti, Yuyun Yuniati, Andi Riyanto. "Efek Kepe... <1%
Crossref
-
- 73 M Hidayat. "Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terha... <1%
Publication
-
- 74 Mei Florencia. "PENGARUH PERUBAHAN BUDAYA ORGANISASI, STRE... <1%
Crossref
-
- 75 Mr. Haryono, Yayat Hidayat Amir. "PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDA... <1%
Crossref
-
- 76 Novryansyah Novryansyah, Dita Oki Berliyanti, Ida Ariyani. "FAKTOR YA... <1%
Crossref
-
- 77 Onsardi, Yulan Yulandri. "KINERJA KARYAWAN PT. SBS", Open Scienc... <1%
Publication
-
- 78 Ratna Sari. "Tugas Proposal Penelitian Akuntansi Keperilakuan Ratna ... <1%
Publication
-
- 79 Retno Dwi Astuti, Gendro Wiyono, Kusuma Chandra Kirana. "Pengaruh ... <1%
Crossref
-
- 80 Tjokorda Istri Dharmayanti, I Gede Putu Kawiana, I Made Astrama. "Pe... <1%
Crossref
-
- 81 rifaldirifaldi. "Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Budaya Organ... <1%
Publication

- 82 **Bariya Samiun, Herman Sjaharuddin, Suseno H. Purnomo, Hisnol Jama...** <1%
Publication
-
- 83 **Denis Berkam, Palupi Permata Rahmi. "Pengaruh Kompensasi, Beban ...** <1%
Crossref
-
- 84 **Kurniawan Kurniawan. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisas...** <1%
Crossref
-
- 85 **Mohd Winario, Dian Novita. "PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGA...** <1%
Crossref
-
- 86 **Abdul Kosim, Bagas Wicaksono, Sadam Alimi, Ahmad Gunawan. "Peng...** <1%
Crossref
-
- 87 **Endang Sri Wahyuni, Rosmida Rosmida. "ANALISIS PENGARUH BUDAY...** <1%
Crossref
-
- 88 **Eny Sugiharti Fajarsari. Jurnal Manajemen, 2024** <1%
Crossref
-
- 89 **Muslim Muslim. "Pengaruh Kompetensi, Independensi, Integritas Dan ...** <1%
Publication