

Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Pt Industrial Multi Fan

Lilik Setyabudi¹, Endang Rusdianti², Djoko Santoso³
^{1,2,3}Program Studi Magister Manajemen, Universitas Semarang
 email: amliliks@gmail.com

ABSTRACT

This research is to test and analyze the influence of Individual Characteristics, Workload, and Organizational Commitment on employee performance mediated by Job Satisfaction. Empirical study at PT Industrial Multi Fan. The problem faced by PT Industrial Multi Fan is a decrease in target achievement in 3 consecutive years.

Using descriptive quantitative research methods, as well as the SmartPLS analysis method, 4 research was carried out. The population of this research is all employees of PT Industrial Multi Fan, totaling 84 employees. The sample is the same as the population. The results of the analysis show that Individual Characteristics, Workload and Organizational Commitment have a significant effect on employee performance. Job satisfaction is able to mediate the influence of individual characteristics, workload and organizational commitment on employee performance. Based on the Adjusted R Square value, it explains that individual characteristics, workload and organizational commitment influence employee performance by 62.8%.

Keywords: employee performance, job satisfaction, Individual Characteristics

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh karakteristik individu, beban kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Penelitian Empiris pada PT Industrial Multi Fan. Permasalahan pada PT Industrial Multi Fan adalah tingkat pencapaian target yang menurun selama tiga tahun berturut-turut. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif dan metode analisis SmartPLS. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Industrial Multi Fan yang berjumlah 84 karyawan. Seluruh populasi yang ada dijadikan sampel. Hasil analisis menunjukkan bahwa karakteristik individu, beban kerja, dan komitmen terhadap organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh karakteristik individu, beban kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai Adjusted R-squared menjelaskan bahwa karakteristik individu, beban kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 62,8%.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, kepuasan Kerja, Karakteristik Individu

1. Pendahuluan

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri atas sekelompok orang yang bekerja untuk mencapai suatu tujuan. Tujuan perusahaan adalah target yang bersifat kuantitatif dan pencapaian target tersebut merupakan ukuran keberhasilan kinerja perusahaan. Untuk mencapai tujuan itulah maka perusahaan perlu sumber daya- sumber daya yang menunjang roda kehidupan

perusahaan sebagai sebuah organisasi. Salah satu sumber daya yang penting dan sangat mempengaruhi jalannya organisasi adalah orang yang ada didalamnya yaitu manusia atau biasa kita sebut sumber daya manusia.

Hasil dari kontribusi Sumber Daya Manusia inilah yang secara individu sering disebut sebagai kinerja Karyawan / performance.

Menurut Bruggen (2015), kinerja adalah pencapaian hasil baik kualitatif maupun kuantitatif dalam jangka waktu tertentu, baik secara individu maupun kelompok. Hal ini memanasifestasikan dirinya sebagai tolak ukur bagi organisasi. Dan baik atau kurangnya kinerja seseorang dapat dipengaruhi beberapa factor, diantaranya Karakteristik Individu, Beban Kerja, Komitmen Organisasi, kepuasan kerja, Motivasi dan beberapa faktor lain.

Karakteristik individu inilah yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, hal ini sesuai yang dikemukakan oleh Gibson (2010) bahwa karakteristik individu adalah kemampuan dan kecakapan, latar belakang dan demografi. Klasifikasi dari demografi adalah jenis kelamin dan ras.

Hal ini sesuai dengan journal Simanjuntak & Hazriyanto (2019), Gita (2020) dan Lestari (2021), dimana ketiga journal tersebut menunjukkan Karakteristik Individu mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berlawanan dengan beberapa peneliti seperti Berlian (2016), Sihombing et.al (2018), dan Anggraini dkk (2021) yang menyatakan karakteristik Individu tidak mempengaruhi Kinerja karyawan,

Peningkatan kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh beban kerja. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Artha Tri H, (2018) yang menyatakan terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga jika beban kerja yang dialami tinggi, maka kinerja yang dilakukan oleh karyawan divisi produksi akan rendah, sehingga berdampak pada produktifitas perusahaan.

Beban kerja yang berbeda-beda antar karyawan dalam suatu perusahaan dapat mengakibatkan beberapa tujuan dan tugas tidak tercapai atau tidak terdistribusi dengan baik dan merata. Dalam beberapa situasi, jumlah pekerjaan yang harus dilakukan seorang karyawan terlalu tinggi dan kinerja yang diharapkan tidak tercapai; dalam situasi lain, jumlah pekerjaan yang harus dilakukan seorang karyawan sangat rendah sehingga

kinerjanya mungkin tidak tercapai. tidak tercapai optimal.

Menurut Robbin (2011), komitmen organisasi adalah keadaan seorang karyawan yang mendukung organisasi tertentu beserta tujuannya dan berniat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Hal ini sesuai dengan pernyataan Siagian (2015) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan kekuatan pendorong yang diperlukan individu untuk memberikan kontribusi yang optimal terhadap keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi, maka semakin besar keinginan karyawan untuk bekerja mencapai tujuan organisasi. Demikian pula, keterlibatan karyawan yang terlalu sedikit dapat menjadi kontraproduktif. Karyawan yang memiliki komitmen rendah tidak memberikan yang terbaik terhadap organisasi dan lebih besar kemungkinannya untuk meninggalkan organisasi (Spagnoli dan Caetano, 2012).

Kinerja karyawan juga memegang peranan penting dan menjadi perhatian bagi PT Industrial Multi Fan, perusahaan kipas angin industri nasional yang beroperasi sejak tahun 1988, juga perlu mengoptimalkan kinerja karyawan. Hal ini dilatarbelakangi oleh fenomena keberhasilan pada tahun 2019 hingga tahun 2021 yang tidak menunjukkan pertumbuhan. sebagai berikut;

Tabel 1 Capaian Proker 2019-2021

No	Sasaran / Kegiatan	Tahun 2019			Tahun 2020			Tahun 2021		
		Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
1.	Presentase rata-rata Pencapaian Target Penjualan bagian Penjualan	xxx	xxx	98%	xxx	xxx	79%	Xxx	xxx	77.1%
2.	Presentase Penyelesaian Keluhan Pelanggan Bagian Staf dan Supervisor	52	52	100%	5	4	80%	75	75	100%
3.	Kegiatan Training untuk meningkatkan Produk baru, kerjasama Tim, Motivasi oleh Supervisor daan Manajer	36	17	47%	2	0	0%	36	19	52.7%
4.	keterliban laporan laporan (outstanding, kompetitor, Cash flow,etc) tepat waktu	27	27	100%	27	27	100%	27	24	88%
5.	Tugas Pengajuan Penambahan kantor cabang/ area baru/ service center oleh Manajer Cabang	1	1	100%	1	0	0%	3	1	33.3%
6.	Kegiatan Pelatihan meningkatkan ketrampilan dan Kemampuan All Jabatan	24	19	79%	5	3	60%	23	15	65.21%
7.	Kunjungan Customer oleh Tim Penjualan	730	757	104%	730	450	61%	730	466	63%

Adanya isue Gap variable karakteristik Individu, Beban Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan dan

fenomena dari PT Industrial Multi Fan maka diperlukan sebuah mediasi untuk mengoptimalkan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kepuasan kerja juga menjadi salah satu factor yang dapat mendorong kinerja karyawan (Difayoga & Yuniawan, 2015). Seseorang dengan kepuasan kerja tinggi akan memiliki perasaan positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan negatif. Hal ini karena karyawan yang puas akan selalu berupaya untuk meningkatkan kemampuan dan hasil kerja supaya mendapat performa terbaik.

Hal ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu dari I Wayan & I Gusti (2020) dan Lidia L (2017); bahwa kepuasan kerja dapat menjadi variable mediasi dari kinerja karyawan.

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang adanya capaian kinerja karyawan sepanjang 3 tahun terakhir kurang optimal dan isue gap penelitian tentang Karakteristik Individu, Beban Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan. Maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana cara mengoptimalkan kinerja karyawan dan menyelesaikan permasalahan research gapnya dengan menggunakan variable kepuasan kerja sebagai variable mediasi. Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dengan cara memperoleh gambaran Pengaruh dari beberapa Variabel terhadap kinerja karyawan.

Dengan adanya gambaran pengaruh ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan dalam mengoptimalkan kinerja pada umumnya dan dapat memberikan saran – saran, perbaikan-perbaikan atau Implikasi manajemen guna meningkatkan pengaruh yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Industrial Multi Fan Secara Khusus.

2. Tinjauan Pustaka dan Pengembangan hipotesis

Teori utama penelitian ini adalah teori atribusi yang dikembangkan oleh Heider (1958). Suatu teori yang mengkaji proses bagaimana seseorang mengungkapkan peristiwa, alasan, dan penyebab suatu tindakan. Michael dan Dixon (2019) menyatakan bahwa teori atribusi adalah bagaimana orang membuat penilaian yang berbeda tergantung pada makna yang mereka anggap berasal dari suatu perilaku tertentu. Teori atribusi ini digunakan untuk menjelaskan hubungan antara karakteristik individu karyawan, beban kerja dan komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja. Alasan seseorang memilih suatu tindakan dapat disebabkan oleh atribut disposisional internal, seperti karakteristik pribadi atau komitmen terhadap organisasi, dan atribut situasional eksternal, seperti beban kerja. kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh individu, baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Mirip dengan Brahmasari (2008), kinerja adalah pencapaian tujuan organisasi dan dapat berupa hasil kuantitatif atau kualitatif. Kinerja karyawan dapat diukur dengan beberapa indikator, seperti kualitas dan kuantitas kerja pegawai. Menurut Robbins (2016), indikator kinerjanya adalah:

- a) kualitas pekerjaan;
- b) volume produksi;
- c) apakah dapat dipercaya (otonomi);
- d) efisiensi;
- e) efektivitas;

Kepuasan kerja

Menurut Robbins dan Judge (2015), kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya atau sesuatu yang terjadi pada dirinya. Ini adalah perbandingan jumlah kompensasi yang diterima seorang karyawan dan jumlah kompensasi yang menurut Anda harus diterima oleh karyawan tersebut. Kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam bagaimana perasaan orang di tempat kerja. Karena setiap orang mempunyai karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya juga akan berbeda-beda. Indikator kepuasan kerja

Menurut Thenelsia et al., faktor-faktor tersebut adalah: (2021) Yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah:

- a) Gaji (kepuasan terhadap gaji)
- b) Promosi (kepuasan terhadap promosi)
- c) Coworkers (kepuasan terhadap rekan kerja)
- d) Nature of Work (kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri)
- e) Supervision (kepuasan terhadap atasan)

Karakteristik Individu

Karakteristik individu adalah unit perilaku psikologis dan fisik individu yang kompleks dan dinamis dalam diri seseorang. Ini tentang bagaimana individu berperilaku sebagai respons terhadap lingkungannya dan bagaimana perilaku tersebut tampak unik dan berbeda dari orang lain. Bagaimana hal ini mempengaruhi perilakunya di tempat kerja (Riadi 2012).

Karakteristik individu mempunyai dampak positif terhadap kinerja. Semakin baik karakteristik yang dimiliki seseorang maka semakin baik individu tersebut dalam mencapai prestasi kerja.

Indikator Karakteristik individu

Beberapa faktor diidentifikasi oleh Riadi (2012) ketika menjelaskan karakteristik individu. Perangkat pengukuran umum meliputi:

1. Orang yang kooperatif, hangat, ramah, kooperatif, dan penuh kasih sayang.
2. Extraversion : Orang yang banyak bicara, ramah, antusias, tegas, dan dominan.
3. orang neurotik neurotik, gugup, pemurung, emosional, tidak menyenangkan, cemburu.
4. “Stabilitas emosi” atau “regulasi emosi”. , orang yang tenang, terbuka dan terkendali.
5. Terbuka terhadap pengalaman, orang yang terbuka selalu ingin tahu, imajinatif, kreatif, sensitif dan hati-hati.

Beban kerja

Beban kerja dapat timbul dari interaksi antar karyawan, interaksi mereka, dan tuntutan tugas, keterampilan, dan kognisi mereka yang digunakan sebagai tempat kerja. Beban kerja merupakan aspek yang perlu

diperhatikan oleh bisnis atau organisasi, karena mempengaruhi kinerja karyawan (Bruggen, 2015).

Syabani dan Huda (2020) menjelaskan bahwa metrik beban kerja adalah:

1. Kondisi kerja;
2. Cara memanfaatkan waktu kerja,
3. Tujuan yang ingin dicapai.

Dari indikator-indikator tersebut dapat kita simpulkan bahwa beban kerja bermula dari keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan sedemikian rupa sehingga tujuan dapat tercapai.

Komitment Organisasi

Komitmen terhadap suatu organisasi berasal dari hubungan emosional dengan perusahaan, termasuk dukungan emosional terhadap perusahaan, penerimaan terhadap nilai-nilai perusahaan, dan tekad batin untuk mengabdikan pada perusahaan.

Luthans (2011) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap karyawan terhadap organisasi dalam suatu proses yang berkesinambungan dimana anggota organisasi mengungkapkan keprihatinannya terhadap organisasi. Engagement yang rendah mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, hal ini dapat disebabkan oleh adanya ketidakpuasan. Orang yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih berkomitmen terhadap organisasinya, dan orang yang berkomitmen terhadap organisasinya cenderung lebih puas. Orang yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung meninggalkan organisasi karena ketidakhadiran atau keluarnya karyawan.

Bagaimana karakteristik pribadi mempengaruhi kinerja

Menurut James (2012), karakteristik pribadi adalah minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa seseorang ke dalam situasi kerja. Karakteristik individu adalah karakteristik yang mengungkapkan perbedaan individu dalam motivasi, inisiatif, kemampuan bertahan dalam menyelesaikan tugas atau memecahkan masalah, atau adaptasi terhadap lingkungan dan mempengaruhi kinerja individu.

H1. Karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dampak beban kerja terhadap kinerja

Beban kerja yang terlalu banyak dapat menimbulkan rasa putus asa dan tekanan mental, sehingga beban kerja akibat tekanan dan putus asa dapat menurunkan efisiensi kerja. Hal ini juga sesuai dengan temuan empiris Patta dan Firman. (2021) yang mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dampak komitmen organisasi terhadap kinerja

Komitmen terhadap suatu organisasi timbul dari rasa bangga dan aman karena melihat bahwa tujuan organisasi/perusahaan selaras dengan aspirasi individu atau karyawan. Komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan mendukung organisasi tertentu beserta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Berdasarkan penelitian Yousef (2005) mengenai komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, hasilnya menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat dan memang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas hubungan dan kinerja karyawan, menunjukkan bahwa bersifat memberi. Berdasarkan penelitian sebelumnya, kami menemukan bahwa komitmen organisasi berhubungan erat dengan kinerja karyawan.

H3. Komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja

Setiap individu atau karyawan mempunyai kepribadian yang berhubungan dengan pekerjaan, dan sudut pandang serta sikap mereka dapat mempengaruhi kepuasan kerja sampai batas tertentu. Menurut Nasution dan Lesmana (2019), hasil karakteristik pribadi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya terdapat karakteristik pribadi yang berpengaruh positif dan signifikan, serta karakteristik pribadi yang baik meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

H4. Ciri-ciri kepribadian Individu mempengaruhi kepuasan kerja.

Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja

Beban kerja dihasilkan dari interaksi kebutuhan kerja dan keterampilan yang digunakan. Penelitian Mustapha dan Yu Ghee (2013) menunjukkan bahwa kepuasan kerja bergantung pada beban kerja. Karyawan akan lebih bahagia ketika mereka bekerja lebih sedikit. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja maka semakin besar dampaknya terhadap penurunan kepuasan kerja karyawan.

H5. Beban Kerja yang dilakukan mempengaruhi kepuasan kerja.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja

Komitmen organisasi dinilai penting dan berkaitan erat dengan kepuasan kerja karyawan. Locke dalam Marcellus (2004) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif atau bahagia yang dihasilkan dari evaluasi karyawan terhadap elemen kerja atau pengalaman kerja. Oleh karena itu, dapat diasumsikan bahwa komitmen organisasi yang tinggi menunjukkan kinerja yang optimal.

H6. Komitmen Organisasional mempengaruhi kepuasan kerja.

Dampak kepuasan kerja terhadap kinerja

Menurut penelitian Omar et al., (2020), kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja. Dharmanegara dkk. (2016) juga menemukan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

H7. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Analisis mediasi variabel kepuasan kerja

Kepuasan kerja tercapai ketika seluruh kebutuhan dan harapan Anda terpenuhi saat menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan. Organisasi dengan karyawan yang lebih bahagia mempengaruhi kerja yang lebih efektif dan produktif (Eliyana et al., 2019). Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya. Penelitian Ketut dan Margaretha (2019) menunjukkan bahwa dengan membagi pekerjaan secara merata dan adil berdasarkan pendidikan dan keterampilan, hasil kepuasan kerja dapat dan

memang menyesuaikan dampak beban kerja terhadap kinerja.

H8 Kepuasan kerja memediasi pengaruh karakteristik pribadi terhadap kinerja karyawan.

H9 Kepuasan kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

H10 Kepuasan kerja memediasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

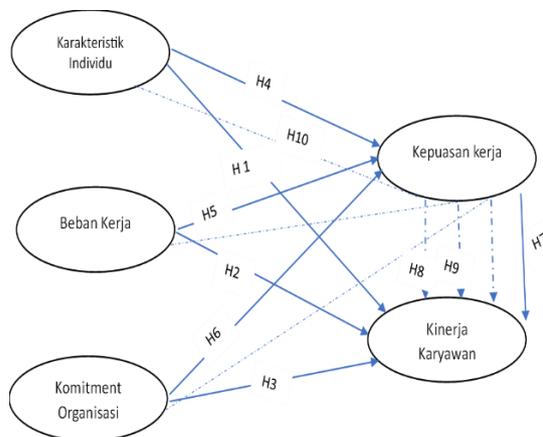
Kerangka teori

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh setiap karyawan dalam kurun waktu tertentu. Permasalahan yang memerlukan penelitian ini adalah kinerja karyawan yang kurang optimal. Kinerja karyawan yang belum optimal ini menjadi dasar klaim mengenai pengaruh beberapa variabel seperti karakteristik individu, beban kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Menurut Omar et al., (2020), kepuasan kerja dapat memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja sehingga sebagai mediator dapat membantu mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan.

3. Model Penelitian

Keterkaitan antar variabel dan pengaruhnya dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1
Model Penelitian



4. Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang berfungsi menjelaskan kedudukan variabel yang diteliti serta pengaruhnya dari variabel satu dengan variabel lainnya. Dilaksanakan bulan Agustus 2023 di PT Industrial Multi Fan sebagai data primer dengan populasi sekaligus sample sebanyak 84 responden.

Variabel Penelitian

variabel tak bebas

Variabel terikat atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau merupakan akibat dari adanya variabel bebas (Suggyono, 2017). Variabel terikatnya disebut variabel endogen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikatnya adalah : Kinerja Karyawan (Y2)

Variabel bebas

Variabel bebas (bebas) yang diwakili dengan (X) merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat baik secara positif maupun negatif (Sugiyono, 2017). Variabel bebas disebut variabel eksogen/prediktor. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel eksogen adalah:

- Ciri-ciri Pribadi (X₁)
- Beban Kerja (X₂)
- Komitmen organisasi (X₃)

Variabel mediasi

Variabel mediasi adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, sehingga merupakan hubungan tidak langsung yang tidak dapat diamati atau diukur (Suggyono, 2017). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel mediasi adalah kepuasan kerja (Y1).

Definisi Operasional dan Indikator

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Definisi operasional yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2
Definisi operasional dan Indikator

No	Variabel	Indikator
	Karakteristik	
1	Individu (X1)	Memahami tugas (X1.1) Menyelesaikan semua pekerjaan (X1.2) Jujur dalam bekerja (X1.3) Bertanggung jawab dalam bekerja (X1.4) Positif saat diberi tugas (X1.5) Pengambilan keputusan (X1.6) Minat terhadap tugas dan pekerjaan (X1.7)
2	Beban Kerja (X2)	Target yang harus dicapai (X2.1) Banyaknya pekerjaan (X2.2) Tingkat kesulitan pekerjaan (X2.3) Penyelesaian tugas diluar jam kantor (X2.4) Batasan waktu yang telah ditetapkan (X2.5)
	Komitmen	
3	Organisasi (X3)	Perasaan nyaman dan Bahagia berada diantara kelompok organisasi perusahaan (X3.1) Perasaan menjadi bagian dalam permasalahan organisasi perusahaan(X3.2) Perasaan organisasi adalah sebuah keluarga (X3.3) Ketakuta tdk ada peluang di luar organisasi (X3.3) Ada kerugian bila meninggalkan Organisasi perusahaan yg sudah sama rasa (X3.4) Sulit mendapatkan posisi dan penghasilan seperti dalam perush/ organisasi saat ini (X3.5) Perusahaan dianggap telah banyak berjasa dan berkontribusi (X3.6) Belum memberikan banyak kontribusi bagi organisasi perusahaan. (X3.7) Perusahaan / organisasi layak mendapatkan kesetiaan dari saya/ karyawan. (X3.8)
	Kepuasan Kerja	
4	(Y1)	Komunikasi dengan rekan kerja (Y1.1) Perhatian rekan kerja (Y1.2) Hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan (Y1.3) Lingkungan kerja yang baik (Y1.4) Kesulitan tugas / pekerjaan (Y1.5) Menyelesaikan tugas sampai akhir (Y1.6) Mematuhi aturan (Y1.7) Gaji / insentif sesuai dengan peranan / posisi (Y1.8) Gaji / insentif sesuai dengan beban kerja (Y1.9)
	Kinerja Karyawan	
5	(Y2)	Hasil sesuai standar (Y2.1) Hasil bagus tanpa keluhan (Y2.2) Ketuntasan pekerjaan (Y2.3) Hasil sesuai target (Y2.4) Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas (Y2.5)

Skala pengumpulan data

Nilai jawaban responden yang digunakan dalam penelitian ini diadopsi dari model kuesioner total rating Likert (Inegbedion et al., 2020; Nabawi, 2019; Yozgat et al., 2013) dan berskala 1 sampai 5 dengan urutan sebagai berikut :

telah ditambahkan. Kriteria tanggapan:

1. Jawaban : Sangat Tidak Setuju (STS) = Nilai 1
2. Tanggapan Tidak Setuju (TS) = Nilai 2
3. Respon netral (N) = Nilai 3
4. Jawaban : Setuju (S) = Nilai 4
5. Jawaban : Sangat Setuju (SS) = Nilai 5

Metode analisis data

Metode penulisan

Metode deskriptif meliputi statistik yang mempertimbangkan cara pengumpulan data yang mudah dipahami. Statistik deskriptif hanya merujuk pada deskripsi atau hanya memberikan informasi tentang situasi.

Metode statistik deskriptif memungkinkan Anda menentukan nilai satu atau lebih variabel independen tanpa membuat perbandingan atau menghubungkannya dengan variabel lain. Oleh karena itu penelitian ini hanya ingin mengetahui keadaan variabel itu sendiri tanpa mempengaruhi variabel lain (Sugiyono, 2017). **Analisis kuantitatif**

Analisis kuantitatif adalah proses mengukur dan menganalisis data yang diperoleh dari tanggapan survei. Statistik kuantitatif merupakan suatu metode penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka dan menghitungnya dengan cara tertentu. Penelitian ini memerlukan analisis dan interpretasi data yang dapat digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian dan memperjelas fenomena tertentu.

Metode analisis data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data dengan pendekatan Partial Least Square (PLS) dengan menggunakan program SmartPLS 4.0. Kuadrat terkecil parsial (PLS) adalah model pemodelan persamaan struktural (SEM) berbasis komponen atau varian. PLS (Partial Least Squares) dibagi menjadi tiga kategori tergantung dari estimasi parameter yang diperoleh. Estimasi berat badan. Dapat digunakan untuk membuat skor variabel laten. Estimasi jalur, yaitu hubungan antara variabel laten dengan indikatornya (beban). Hal ini berkaitan dengan nilai rata-rata dan posisi parameter (konstanta regresi) dari indikator dan variabel laten.

5. Hasil dan pembahasan

Analisis data

Setelah menganalisis data dari serangkaian kuesioner yang diberikan kepada 84 peserta, kami menemukan hasil sebagai berikut.

Karakteristik responden

Data yang dimasukkan dalam survei mengenai karakteristik responden berasal dari jenis kelamin, jabatan, senioritas, dan tingkat pendidikan. Anda dapat memeriksanya pada tabel di bawah ini.

Tabel 3
Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi
Laki-Laki	56
Perempuan	28
Total	84

Sumber data primer diolah, 2023

Berdasarkan data dalam tabel 3 diketahui bahwa jumlah responden laki – laki lebih banyak daripada jumlah responden perempuan, dimana dari 84 Responden, laki-laki berjumlah 56 orang dan perempuan berjumlah 28 orang. Melalui hal ini terlihat perusahaan dominan dipengaruhi oleh skil, dan cara pandang 60% lebih adalah laki-laki.

Karakteristik responden selanjutnya dilihat dari masa kerja pada tempat kerja, berdasar rumus sturges $1+3,3\log(84)$ dengan masa kerja tertinggi 15 Tahun dan terendah 1 tahun , maka dapat dilihat pada table berikut;

Tabel 4
Karakteristik Masa kerja Responden

Masa Kerja	Frekuensi
1 – 2 tahun	37
3 – 4 tahun	10
5 – 6 tahun	17
7 – 8 tahun	7
9-10 tahun	5
11-12 tahun	4
12-13 tahun	1
14-15 tahun	3
Total	84

Sumber data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa dari 84 responden sebanyak 37 Orang bekerja dibawah 2 tahun dan 14 Tahun keatas hanya 3 Orang. Hal ini terlihat 44 % adalah karyawan yang baru dan sedikit sekali karyawan yang bertahan dalam kurun waktu yang lama.

Kemudian, karakteristik responden yang terakhir dilihat dari tingkat pendidikan responden, dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5
Karakteristik Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat Pendidikan	Frekuensi
SMA/SLTA	14
Diploma 3	9
S-1	61
Total	84

Sumber data primer diolah, 2023

Tabel 5 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan tertinggi responden adalah Sarjana, yaitu sebanyak 61 responden, 9 responden berpendidikan Diploma 3 dan 14 responden berpendidikan SMA/SMA. Oleh karena itu, responden memiliki tingkat kematangan kerja dan memikirkan pekerjaan mereka dalam jawabannya. 71% responden adalah pelajar. Analisis deskriptif variabel Karakteristik Individu Untuk mengetahui tanggapan para responden terhadap variabel karakteristik Individu (X1) pada PT Industrial Multi Fan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6
Jawaban Responden tentang Karakteristik Individu

Indikator	Jawaban Responden tentang karakteristik Individu										Rata-rata	
	STS		TS		CS		S		SS			Skor
x1.1	1	1	1	2	25	75	54	216	3	15	309	
x1.2	1	1	2	4	31	93	46	184	4	20	302	3,595
x1.3	1	1	0	0	30	90	49	196	4	20	307	3,655
x1.4	0	0	2	4	17	51	59	236	6	30	321	3,821
x1.5	1	1	2	4	20	60	55	220	6	30	315	3,750
x1.6	0	0	2	4	19	57	53	212	10	50	323	3,845
x1.7	0	0	3	6	26	78	49	196	6	30	310	3,690
Total rata-rata variabel Karakteristik Individu											3,719	

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil jawaban responden pada Tabel 6 terlihat bahwa rata-rata penilaian variabel karakteristik individu dengan nilai 3,719 termasuk dalam standar baik. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa karakteristik individu mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Skor tertinggi adalah 3,845 untuk indeks pengambilan keputusan (X1.6) yang berarti responden merasa mampu mengambil keputusan dengan emosi yang stabil, dan skor terendah adalah 3,845 untuk indeks pengambilan keputusan (X1.6) yang berarti

Artinya responden merasa mampu mengambil keputusan dengan emosi yang stabil, dan skor terendah terdapat pada indikator “Lengkap” (X1.2). 3.595 item berarti beberapa responden merasa tidak dapat menyelesaikan semua tugas. Berdasarkan hasil tersebut, perusahaan sebaiknya mengikuti pelatihan dan keterampilan untuk mengembangkan karyawannya menjadi karyawan yang lebih efektif.

Analisis deskriptif variabel beban kerja

Jawaban responden terhadap variabel beban kerja (X2) PT Industrial Multi Fan terdapat pada tabel berikut:

Tabel 7
Jawaban Responden tentang Beban Kerja

Indikator	STS		TS		CS		S		SS		rata-rata	
	F	fxs	F	fxs	F	fxs	F	fxs	F	fxs		
x2.1	2	2	16	32	32	96	31	124	3	15	269	3,202
x2.2	11	11	16	32	25	75	29	116	3	15	249	2,964
x2.3	5	5	21	42	35	105	20	80	3	15	247	2,940
x2.4	3	3	19	38	40	120	16	64	6	30	255	3,036
x2.5	11	11	29	58	26	78	12	48	6	30	225	2,679
Total rata-rata Variabel Beban kerja											2,964	

Sumber : Data Primer yang diolah,2023

Berdasarkan hasil jawaban responden pada Tabel 7 terlihat bahwa rata-rata penilaian variabel “Beban Kerja” dengan nilai 2,964 termasuk dalam kriteria sedang. Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh yang moderat terhadap kinerja karyawan. Nilai tertinggi terdapat pada indikator sasaran (X2.1) sebesar 3,202. Artinya responden merasa mempunyai pemahaman yang jelas mengenai tujuan yang menjadi tanggung jawabnya, dan nilai terendah terletak pada indikator batas waktu yang diberikan. adalah (X2.5) 2.679. Artinya, sebagian responden merasa tidak mampu menyelesaikan tugas dalam batas waktu yang ditentukan. Berdasarkan hasil tersebut, perusahaan sebaiknya berupaya merencanakan dan mengalokasikan tugas agar jumlah pekerjaan sepadan dengan waktu yang tersedia, bukan terburu-buru.

Analisis deskriptif Variabel Komitmen Organisasi

Jawaban responden terhadap variabel “Komitmen Organisasi” (X3) PT Industri Multi Fan disajikan pada tabel berikut.

Tabel 8
Jawaban Responden Tentang Komitmen Organisasi

Indikator	STS		TS		CS		S		SS		rata-rata	
	F	fxs	F	fxs	F	fxs	F	fxs	F	fxs		
x3.1	0	0	4	8	25	75	49	196	6	30	309	3,679
x3.2	1	1	2	4	25	75	54	216	2	10	306	3,643
x3.3	0	0	3	6	21	63	53	212	7	35	316	3,762
x3.4	0	0	5	10	41	123	35	140	3	15	288	3,429
x3.5	1	1	5	10	42	126	35	140	1	5	282	3,357
x3.6	1	1	1	2	24	72	49	196	9	45	316	3,762
x3.7	0	0	4	8	23	69	54	216	3	15	308	3,667
x3.8	0	0	2	4	28	84	49	196	5	25	309	3,679
x3.9	0	0	4	8	42	126	36	144	2	10	288	3,429
Total rata-rata variabel Komitmen Organisasi											3,601	

Sumber : Data Primer yang sudah diolah, 2023

Respon responden pada Tabel 8 menunjukkan bahwa rata-rata penilaian variabel komitmen organisasi berada pada standar sedang dengan skor mean sebesar 3,601. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang moderat terhadap kinerja pegawai. Nilai tertinggi adalah 3,762 untuk indikator “Sentimen”, dimana organisasi merupakan sebuah keluarga (X3.3) dan perusahaan dinilai sangat berharga (X3.6). Artinya responden mempunyai perasaan sebagai berikut: Perusahaan Meskipun beliau merasa sangat nyaman sebagai sebuah keluarga dan menurutnya perusahaan telah memberikan kontribusi yang cukup besar, maka nilai terendah dari indikator tenggat waktu (X3.5) yang diberikan adalah sebesar 3,357 yang berarti anda merasa mampu untuk mendapatkan pekerjaan tersebut. . Penghasilan seperti itu dari sebuah perusahaan. Berdasarkan hasil ini, perusahaan harus berusaha untuk meningkatkan tingkat pendapatan dan gaji, dan jika memungkinkan meningkatkan bonus.

Analisis deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Untuk mengetahui tanggapan para responden terhadap variabel kepuasan kerja (Y1) pada PT Industrial Multi Fan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9

Jawaban Responden Tentang Kepuasan Kerja

Indikator	STS		TS		CS		S		SS		Skor	Rata-rata
	F	fxs	F	fxs	F	fxs	F	fxs	F	fxs		
y1.1	0	0	0	0	34	102	45	180	5	25	307	3,655
y1.2	0	0	2	4	38	114	41	164	3	15	297	3,536
y1.3	0	0	3	6	41	123	37	148	3	15	292	3,476
y1.4	2	2	4	8	28	84	46	184	6	30	308	3,667
y1.5	1	1	4	8	34	102	34	136	10	50	297	3,536
y1.6	1	1	3	6	26	78	48	192	6	30	307	3,655
y1.7	0	0	3	6	45	135	31	124	4	20	285	3,393
y1.8	1	1	3	6	48	144	33	132	0	0	283	3,369
y1.9	1	1	6	12	27	81	41	164	9	45	303	3,607
Total rata-rata variabel Kepuasan Kerja											3,544	

Sumber data primer yang diolah, 2023

Tabel 9 menunjukkan bahwa mean peringkat variabel kepuasan kerja termasuk dalam standar sedang dengan nilai sebesar 3,544. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang moderat terhadap responden. Penilaian tertinggi diberikan pada indikator "Lingkungan kerja yang baik" (Y1.4), yang menunjukkan bahwa responden merasa lingkungan kerja di perusahaannya sangat menyenangkan sehingga berdampak pada kepuasan kerja mereka. nilainya adalah gaji atau gaji. Indeks insentif (Y1.8) sebesar 3.369, artinya sebagian responden merasa tidak menerima gaji atau insentif yang cukup. Berdasarkan hasil tersebut, perusahaan harus berupaya untuk meningkatkan standar pendapatan, yaitu gaji dan bonus.

Analisis deskriptif variabel kinerja karyawan Jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan (Y2) PT Industrial Multi Fan terdapat pada tabel berikut.

Tabel 10

Jawaban Responden Tentang Kinerja Karyawan

Indikator	STS		TS		CS		S		SS		Skor	Rata-rata
	F	fxs	F	fxs	F	fxs	F	fxs	F	fxs		
y2.1	1	1	2	4	38	114	41	164	2	10	293	3,488
y2.2	1	1	3	6	37	111	42	168	1	5	291	3,464
y2.3	1	1	2	4	37	111	43	172	1	5	293	3,488
y2.4	1	1	7	14	37	111	38	152	1	5	283	3,369
y2.5	1	1	1	2	25	75	52	208	5	25	311	3,702
Total rata-rata variabel Kinerja Karyawan											3,502	

Sumber data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil jawaban responden, rata-rata penilaian variabel kepuasan kerja disajikan pada Tabel 10. Dengan nilai

sebesar 3,502 maka dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai mempunyai pengaruh yang moderat terhadap responden. Indikator menyelesaikan pekerjaan tepat waktu mempunyai nilai paling tinggi (Y2.5), artinya responden merasa telah menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, namun kurang puas dengan hasil yang baik tanpa adanya keluhan, Indikator yang ditampilkan menunjukkan nilai paling rendah (Y2.4). Artinya, sebagian responden menganggap hasilnya kurang baik sehingga menimbulkan banyak keluhan. Berdasarkan hasil tersebut maka perusahaan harus berupaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya agar dapat mencapai hasil kerja yang memuaskan.

Analisis inferensi dengan Smart Pls

Mulai dari menyebarkan kuesioner hingga mengumpulkan data dari 84 peserta baru. Diolah menggunakan teknik analisis data Structural Equation Modelling-Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan menggunakan software SmartPLS.

SEM-PLS merupakan pendekatan non parametrik. Berfungsi dengan baik bahkan dengan data yang sangat spesifik, misalnya kurang dari 100 peserta.

Oleh karena itu, data dari 84 responden dimasukkan ke dalam tabel ringkasan dan diolah menggunakan software Smart-pls. Dari data tersebut validitasnya berdasarkan beban eksternal adalah:

Tabel 11
Pemeriksaan validitas berdasarkan beban eksternal

Beban Kerja	Karakteristik Individu	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Komitment Organisasi
X1.1	0.795			
X1.2	0.846			
X1.3	0.751			
X1.4	0.822			
X1.5	0.82			
X1.6	0.807			
X1.7	0.75			
X2.1	0.85			
X2.2	0.746			
X2.3	0.855			
X2.4	0.828			
X2.5	0.784			
X3.1			0.83	
X3.2			0.803	
X3.3			0.795	
X3.4			0.734	
X3.5			0.763	
X3.6			0.787	
X3.7			0.794	
X3.8			0.716	
X3.9			0.76	
Y1.1		0.708		
Y1.2		0.796		
Y1.3		0.744		
Y1.4		0.784		
Y1.5		0.777		
Y1.6		0.786		

Sumber data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan pengujian validitas *outer loading* pada Tabel 11, diketahui seluruh nilai *outer loading* > 0,7, yang berarti telah memenuhi syarat validitas berdasarkan nilai loading. Selanjutnya dilakukan pengujian validitas berdasarkan nilai *average variance extracted* (AVE).

Tabel 12
Validity and Reliability

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Beban Kerja	0.872	0.88	0.907	0.662
Karakteristik Individu	0.906	0.908	0.925	0.639
Kepuasan Kerja	0.902	0.905	0.92	0.561
Kinerja Karyawan	0.846	0.849	0.891	0.621
Komitment Organisasi	0.917	0.919	0.919	0.603

Sumber data primer diolah, 2023

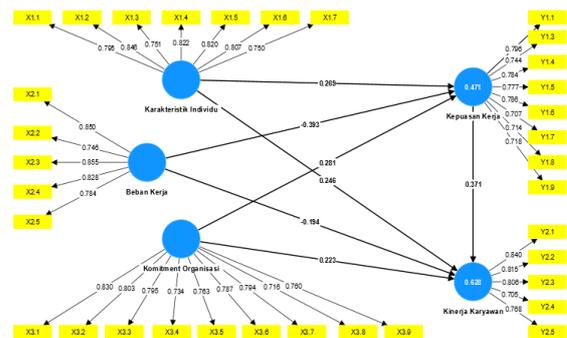
Validitas konvergen merupakan korelasi antara skor indikator dengan skor konstruksya. Tolok ukur uji validitas konvergen dapat diketahui dari skor AVE, *composite reliability* dan *outer loading*. Hair *et al.* (2014) menyatakan bahwa nilai *composite reliability* harus > 0,70. Suatu konstruk dapat dikatakan memiliki nilai

reliabilitas yang tinggi jika nilai *composite reliability* > 0,70 (Ghozali, 2016). Model PLS-SEM memenuhi *convergent validity* dapat dikatakan valid apabila nilai *outer loading* dan *composite reliability* > 0,7 serta nilai AVE 0,5 atau lebih besar (Jogiyanto, 2009).

Berasarkan tabel 12 memperlihatkan semua nilai AVE > 0,5 *outer loading* dan *composite reliability* yang digunakan untuk mengukur masing masing variabel menunjukkan nilai diatas 0,7, sehingga semua variabel dapat diterima untuk digunakan lebih lanjut.

Uji Pengaruh langsung dan Pengaruh tidak langsung

Gambar 2
Uji Pengaruh



Pengaruh langsung adalah pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain tanpa campur tangan variabel lain. Besar kecilnya pengaruh dapat ditentukan dengan menggunakan satu atau lebih variabel independen dengan tanda panah menunjuk langsung ke variabel dependen (Gudono, 2011).

Tabel 13
Pengaruh langsung

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values
Karakteristik Individu -> Kinerja Karyawan	0.246	0.257	0.122	2,012	0.044
Beban Kerja -> Kinerja Karyawan	-0.194	-0.194	0.089	2,165	0.030
Komitment Organisasi -> Kinerja Karyawan	0.223	0.218	0.102	2,177	0.030
Karakteristik Individu -> Kepuasan Kerja	0.269	0.275	0.098	2,744	0.006
Beban Kerja -> Kepuasan Kerja	-0.393	-0.388	0.1	3,920	0.000
Komitment Organisasi -> Kepuasan Kerja	0.281	0.287	0.115	2,451	0.014
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.371	0.367	0.104	3,553	0.000

Sumber data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 13 merupakan hasil uji hipotesis yang maknanya sebagai berikut :

1. Karakteristik individu berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien (kolom Original Sample) = 0.246, dan P-Values = 0.044 < 0.05 (**Hipotesis Diterima**).
2. Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan, dengan nilai koefisien (kolom Original Sample) = -0.194, dan P-Values = 0.030 < 0.05 (**Hipotesis Diterima**).
3. Komitment Organisasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja Karyawan, dengan nilai koefisien (kolom Original Sample) = 0.223, dan P-Values = 0.030 < 0.05 (**Hipotesis Diterima**).
4. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja, dengan nilai koefisien (kolom Original Sample) = 0.269, dan P-Values = 0.006 < 0.05 (**Hipotesis Diterima**).
5. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja, dengan nilai koefisien (kolom Original

Sample) = -0.393, dan P-Values = 0.000 < 0.05 (**Hipotesis Diterima**).

6. Komitment Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja, dengan nilai koefisien (kolom Original Sample) = 0.281, dan P-Values = 0.014 < 0.05 (**Hipotesis Diterima**).
7. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan, dengan nilai koefisien (kolom Original Sample) = 0.371, dan P-Values = 0.000 < 0.05 (**Hipotesis Diterima**).

Uji Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh tidak langsung menunjukkan signifikansi variable mediasi kepuasan kerja terhadap hubungannya dengan Variabel -variabel yang diuji dengan Kinerja karyawan.

Tabel 14
Specific indirect effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values
Karakteristik Individu -> Kepuasan Kerja	0.1	0.10	0.05	2,002	0.045
Kinerja Karyawan -> Kepuasan Kerja	-0.146	-0.141	0.051	2,837	0.005
Komitment Organisasi -> Kepuasan Kerja	0.104	0.105	0.052	1,997	0.046

1. Diketahui Kepuasan kerja signifikan memediasi hubungan antara Karakteristik Individu dan Kinerja Karyawan, dengan nilai P-Values = 0,045 < 0,05 (**Hipotesis Mediasi Diterima**).
2. Diketahui Kepuasan kerja signifikan memediasi hubungan antara Beban kerja dan Kinerja Karyawan, dengan nilai P-Values = 0,005 < 0,05 (**Hipotesis Mediasi Diterima**).
3. Diketahui Kepuasan kerja signifikan memediasi hubungan antara komitment Organisasi dan Kinerja Karyawan, dengan nilai P-Values = 0,046 < 0,05 (**Hipotesis Mediasi Diterima**).

Tabel 15

Goodness of Fit Model		
	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.077	0.077
d_ ULS	3,748	3,748
d_ G	2,354	2,354
Chi-square	889,172	889,172
NFI	0.635	0.635

Tabel 15 menunjukkan nilai SRMR 0,077 < 0,1. Menurut karin schermelleh *et al.*,(2003) apabila nilai SRMR < 0,1 maka masih *acceptable*. Model dekat dengan matrik korelasi data empiris, yang artinya cocok dengan data empirisnya.

Tabel 16
F Square

	<u>f-square</u>
Beban Kerja -> Kepuasan Kerja	0.284
Beban Kerja -> Kinerja Karyawan	0.077
Karakteristik Individu -> Kepuasan Kerja	0.090
Karakteristik Individu -> Kinerja Karyawan	0.100
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.198
Komitment Organisasi -> Kepuasan Kerja	0.097
Komitment Organisasi -> Kinerja Karyawan	0.08

Berdasarkan tabel 16 nilai F *Square* yang efek size besar dengan kriteria F *Square* > 0,35 adalah tidak ada. Efek sedang pada F *Square* antara 0,15 sd 0,35 adalah pengaruh beban kerja terhadap kepuasan Karyawan dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Karyawan. yang memiliki nilai F *Square* berada dalam rentang 0,02 sd 0,15 terbilang efek kecil yaitu sisanya. Sedangkan pengaruh diabaikan tidak ada karena tidak ada yang mempunyai nilai f *square* < 0,02.

Tabel 17

Adjusted R Square		
	R-square	R-square adjusted
Kepuasan Kerja	0.490	0.471
Kinerja Karyawan	0.646	0.628

Tabel 17 menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* untuk variabel karakteristik individu, beban kerja dan Komitment organisasi 47,1% mempengaruhi kepuasan kerja sedangkan untuk Kinerja karyawan 62,8 %. sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

6. Kesimpulan

Sesuai dengan tujuan Perusahaan PT Industrial Multi Fan, yaitu Perusahaan yang menjual produk kipas industri untuk memperoleh keuntungan dan menjalankan organisasi perusahaanya. Maka kecepatan mengetahui penyebab tidak terjadinya pencapaian target Perusahaan sangatlah penting. Dimana itu sangat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup Perusahaan, yang kemudian diketahui adanya beberapa tugas atau program kerja yang tidak tercapai. Supaya Perusahaan dapat mengoptimalkan kinerja maka Perusahaan ingin mengetahui Fenomena ini terkait variabel karakteristik individu, beban kerja dan komitment organisasi yang ada didalam diri karyawan. Berangkat dari fenomena tersebut, penelitian ini untuk mengetahui secara empiris adanya pengaruh karakteristik Individu, Baban kerja, dan Komitment Organisasi terhadap kinerja karyawan yang di mediasi kepuasan kerja.

Dalam penelitian ini di temukan Sebagian besar responden adalah laki-laki, dan tingkat Pendidikan sarjana mendominasi responden yang diteliti dengan Masa kerja yang terbanyak kurang dari dua tahun. Demikian hal ini yang menjadi pembeda dari penelitian yang lain. Sedangkan Hasil dari Pengujian Variabel Karakteristik Individu, Beban kerja dan Komitment Organisasi terhadap kinerja karyawan secara langsung atau di mediasi oleh kepuasan kerja,

menunjukkan Valid dan reliabel ada pengaruh yang medium.

Dari Ketiga Variabel Karakteristik Individu, Beban Kerja dan Komitmen Organisasi memang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT industrial Multi Fan paling besar adalah karakteristik Individu, artinya dalam keadaan saat ini karyawan PT Industrial Multi Fan mempunyai karakteristik yang baik, untuk menunjang pengaruh yang lain dengan kejelasan reward dan punishment, disarankan perusahaan mempunyai penilaian karyawan yang jelas, terukur, dan di tepati. Hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan, yang akan semakin menguat apabila berorientasi pada kepuasan karyawan.

Secara keseluruhan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan, Perusahaan bisa dengan meningkatkan ketiga variable atau meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Namun masih ada variabel lain yang mungkin berpengaruh lebih besar. Maka perlu penelitian yang selanjutnya untuk menambah jumlah variable, atau responden yang lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

- Bruggen, (2015). An empirical investigation of the relationship between workload and performance. *Management Decision*, 53(10), 2377–2389. <https://doi.org/10.1108/MD-02-2015-0063>
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150.
- Grobelna, (2019). Effects of individual and job characteristics on hotel contact employees' work engagement and their performance outcomes: A case study from Poland. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(1), 349–369.
- <https://doi.org/10.1108/IJCHM-08-2017-0501>
- Hair, J. F. et al. (2014). Partial Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM): An Emerging Tool in Business Research. *European Business Review*, 26, 106-121. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>.
- Hertanto, E. (2017). Perbedaan skala likert lima skala dengan modifikasi skala likert empat skala. *Metodologi Penelitian*, September, 1–5.
- James, (2012). *Perilaku Organisasi*. Erlangga.
- K. Sudiarditha, I. R., & Margaretha, L. (2019). *Study Of Employee Performance: Workload On Job Satisfaction And Work Stress*. <https://doi.org/10.21009/econosains.0171.04>
- Luthans, F. (2005). *Perilaku Organisasi* (Edisi Kesepuluh). Penerbit Andi.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2011). *Organizational Behaviour* (Fourteenth Edition). Pearson Education.