



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 5 Tahun 2023 Page 2703-2717

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening
(Studi Pada Perusahaan Manufaktur PT ABCD Yogyakarta)

Iin Apriyanti^{1✉}, Pahlawansjah², Hardani³

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Semarang

Email: iin.apri20@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu, beban kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai bagian produksi menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Perusahaan Manufaktur PT ABCD Yogyakarta. Penelitian ini merupakan penelitian eksplanasi (explanatory research). Teknik analisis data menggunakan aplikasi SmartPLS versi 4.0. Hasil penelitian menunjukkan nilai R-squared (R^2) sebesar 0,549 atau sama dengan 54,9%. Nilai tersebut memiliki arti bahwa peran karakteristik individu, beban kerja, kompetensi dan kepuasan kerja memberikan kontribusi sebesar 54,9% pada kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 45,1% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel independent lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu dan kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan variabel beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Dan kepuasan kerja terbukti memediasi pengaruh karakteristik individu, beban kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : *karakteristik individu, beban kerja, kompetensi, kepuasan kerja, kinerja dan mediasi*

Abstract

This study aims to analyze the influence of individual characteristics, workload and competence on the performance of production employees using job satisfaction as a mediating variable in PT ABCD Yogyakarta Manufacturing Company. This research is an explanatory research. Data analysis techniques using SmartPLS application version 4.0. The results showed an R-squared (R²) value of 0.549 or equal to 54.9%. This value means that the role of individual characteristics, workload, competence and job satisfaction contributed 54.9% to employee performance, while the remaining 45.1% of employee performance was influenced by other independent variables that were not used in this study. The hypothesis test shows that individual characteristics and competencies have a significant positive effect on employee performance while workload variables have a significant negative effect on employee performance. While job satisfaction has a significant positive effect on performance. And job satisfaction has been shown to mediate the influence of individual characteristics, workload and competence on employee performance.

Keywords : individual characteristics, workload, competency, job satisfaction, performance and mediation.

PENDAHULUAN

Era Globalisasi perkembangan bisnis menunjukkan kenaikan yang cepat. Organisasi memerlukan sumber daya manusia yang berkinerja tinggi dan manajer yang dapat memandang manusia sebagai aset yang harus ditangani sesuai dengan tuntutan bisnis jika ingin mencapai tujuannya (Bangun, 2012). Karena manusia merupakan penggerak utama dalam setiap proses kerja dalam suatu organisasi, maka sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Setiap perusahaan, baik swasta maupun publik, menuntut tingkat kinerja tertinggi yang mampu dicapai oleh sistem yang ada di dalam organisasi. Setiap perusahaan mempunyai tujuannya masing-masing, dan diyakini bahwa memiliki sumber daya manusia yang cukup akan memungkinkan tercapainya tujuan tersebut. Akan tetapi tidak semudah itu dalam mencapai tujuan organisasi, seperti pada Perusahaan Manufaktur PT ABCD di Yogyakarta yang mengalami permasalahan dalam melaksanakan kegiatannya. Kinerja berfungsi sebagai ukuran keberhasilan dan standar bisnis.

Sehubungan dengan penelitian ini, peneliti mengamati fenomena yang dialami karyawan di perusahaan manufaktur PT ABCD Yogyakarta sehubungan dengan apa yang mereka anggap sebagai kinerja di bawah standar. Karyawan pada perusahaan Manufaktur PT ABCD Yogyakarta mempunyai peranan penting dalam mengatur sistem produksi pada perusahaan tersebut, dimana setiap karyawan mempunyai tugas dan tanggung jawab

tertentu. Sebagai bukti atas pencapaian kinerja mereka selama bekerja dari tahun 2019 sampai 2021 dalam rangka monitoring dan evaluasi, QA manager perusahaan tersebut memberikan informasi kepada semua supervisor agar menilai kinerja dalam satu tim produksi line nya.

Salah satu faktor yang sangat krusial dalam dunia industri, baik di sektor produksi maupun jasa, adalah kinerja pegawai. Sebuah bisnis yang memiliki karyawan produktif tentunya akan memuaskan pelanggannya. Menurut (Kotler, 1997) kepuasan pelanggan adalah sejauh mana pelanggan puas terhadap suatu produk atau layanan setelah membandingkannya dengan harapan mereka. Menurut (Mathis et al., 2015), perilaku karyawan diukur dari apa yang mereka lakukan dan tidak lakukan. Kinerja karyawan berdampak pada berapa lama suatu perusahaan dapat terus beroperasi dan mencapai tujuannya. Jika karyawan berkinerja baik, maka perusahaan akan mendapatkan keuntungan, sedangkan jika karyawan berkinerja buruk, perusahaan akan mengalami kerugian baik material maupun tidak berwujud.

Setiap orang memiliki kualitas unik yang membedakannya satu sama lain. Menurut Nimran dalam (Kurniawati, 2007) ciri-ciri seseorang meliputi kepribadian, sudut pandang, dan sikapnya. Sedangkan (Thoha, 2010) menjelaskan bahwa bakat, kebutuhan, keyakinan, pengalaman, dan harapan seseorang termasuk di antara karakteristik pribadinya.

Karakteristik individu, yang berbeda-beda pada setiap orang, menggambarkan sikap, minat, dan kebutuhan yang dibawa seseorang atau individu ke dalam pekerjaannya. Ciri-ciri individu mengarah pada kontribusi kinerja di antara berbagai karyawan dalam suatu organisasi (Mora & Mufti, 2020). Sejalan dengan (Arief, 2014) menegaskan bahwa setiap individu memiliki perspektif, tujuan, persyaratan, dan kapasitas yang unik. Sekalipun mereka bekerja di lokasi yang sama, perbedaan ini akan terlihat di tempat kerja dan menyebabkan kesenjangan dalam tingkat kepuasan seseorang terhadap orang lain.

Kesulitan beban kerja dan kompetensi, selain kualitas individu, juga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Dari sudut pandang obyektif dan subyektif, beban kerja dapat diartikan sebagai jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh suatu tim atau individu dalam jangka waktu tertentu (Moekijat, 2004). Karyawan mengalami rasa bosan ketika bakat mereka melebihi tuntutan pekerjaan mereka. Namun, jika bakat pekerja berada di bawah apa yang dibutuhkan untuk pekerjaannya, hal ini akan menyebabkan kelelahan yang parah (Sitepu, 2013). (Koesmowidjojo, 2017), sesuai dengan beban kerjanya dapat menjadikan pekerja semakin kelelahan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diatas kemampuan fisik dan mentalnya, sehingga akan menurunkan kapasitas kerja dan daya tahan tubuhnya sehingga akan menurunkan kinerjanya.

Tingkat kompetensi yang memiliki konsekuensi nyata terhadap perencanaan sumber daya manusia menggambarkan bagaimana kompetensi mempengaruhi kinerja. Gambar tersebut menunjukkan bahwa salah satu ciri yang dimiliki karyawan adalah pengetahuan dan keterampilannya cenderung lebih nyata dan relatif lebih terlihat di permukaan (Murty, 2012). Menurut (Mangkunegara & Waris, 2015) kompetensi merupakan kualitas dasar diri seseorang yang dihubungkan dengan hasil usaha individu dalam melaksanakan tugas dan kepribadian uniknya, yang mempunyai kualitas sebab akibat yang mendasar atau disebut dengan kualitas sebab akibat. Menurut Spencer dalam (Busro, 2018), kompetensi adalah kualitas yang mendasari seseorang yang terkait dengan seberapa efektif mereka melakukan pekerjaannya atau kualitas mendasar seseorang yang secara kausal terkait dengan standar yang digunakan untuk menentukan acuan efektif atau kinerja unggul di tempat kerja.

Kemudian terdapat saran dari penelitian (Aslian, 2019) yang mengandung arti bahwa peneliti yang memiliki minat yang sama dapat membuat penelitian dengan memasukkan variabel baru atau menyelidiki variabel tambahan yang menggambarkan atau berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan. Contohnya seperti stres kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi yang semuanya berpotensi menggambarkan kinerja karyawan sebagai variabel tambahan. Sedangkan menurut (Indrawan et al., 2022) harus ada lebih banyak faktor yang dimasukkan, seperti remunerasi dan motivasi, yang mempengaruhi kinerja karyawan. Mengingat penelitian ini masih memiliki keterbatasan, maka penelitian selanjutnya diharapkan dapat menganalisis unsur-unsur lain yang serupa. Oleh karena itu, variabel intervening kepuasan kerja dimanfaatkan peneliti untuk menjelaskan ketidaksesuaian temuannya. Sentimen seseorang terhadap pekerjaannya dikenal sebagai kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan puas terhadap pekerjaan seseorang yang timbul dari penilaian kualitasnya. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara penampilan individu dan manfaat yang ditawarkan pekerjaan. Hal ini dipengaruhi oleh unsur-unsur individu (pribadi) yang melekat pada diri karyawan, seperti jenis kelamin, usia, derajat pendidikan, dan masa kerja, selain kepuasan kerja dan dedikasi (Hani, 2000).

METODE PENELITIAN

Penelitian explanatory digunakan dalam penelitian ini, dengan objek PT ABCD Yogyakarta, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta. Populasi yang digunakan adalah karyawan Perusahaan Manufaktur PT ABCD Yogyakarta bagian produksi (sewing) yang sudah berstatus karyawan tetap dan memiliki pendidikan minimal SMA/SMK yaitu sebanyak 200 orang, dengan sampel sebanyak 134 responden. Adapun metode dalam pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner. Analisis data yang digunakan yaitu dengan

pendekatan *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan program SmartPLS 4.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

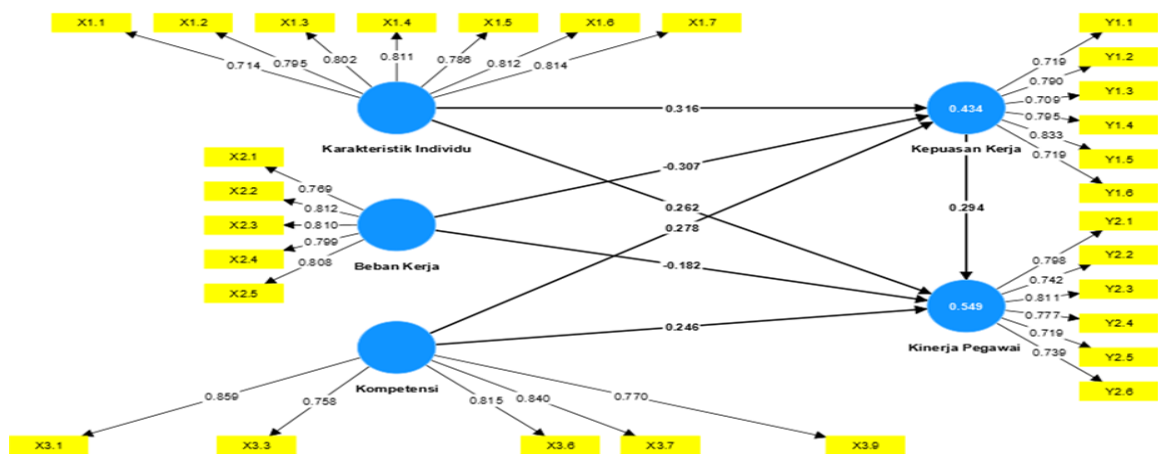
Model Pengukuran (*Outer Model*)

Tabel 1. *Outer Loading* (*Loading Factor*)

	BEBAN KERJA	KARAKTERISTIK INDIVIDU	KEPUASAN KERJA	KINERJA PEGAWAI	KOMPETENSI
X1.1		0.714			
X1.2		0.795			
X1.3		0.802			
X1.4		0.811			
X1.5		0.786			
X1.6		0.812			
X1.7		0.814			
X2.1	0.769				
X2.2	0.812				
X2.3	0.810				
X2.4	0.799				
X2.5	0.808				
X3.1					0.854
X3.2					0.275
X3.3					0.743
X3.4					0.216
X3.5					0.226
X3.6					0.810
X3.7					0.835
X3.8					0.061
X3.9					0.771
Y1.1			0.719		
Y1.2			0.791		
Y1.3			0.708		
Y1.4			0.795		
Y1.5			0.833		
Y1.6			0.719		

Y2.1				0.799	
Y2.2				0.742	
Y2.3				0.811	
Y2.4				0.778	
Y2.5				0.718	
Y2.6				0.739	

Berdasarkan temuan, sejumlah indikator termasuk (X3.2) penempatan kerja berdasarkan latar belakang pendidikan, (X3.4) pemecahan masalah di tempat kerja, dan (X3.5) kemampuan analitis yang kuat tersingkir karena tidak dapat diandalkan baik dan pengendalian diri (X3.8). Studi validitas menggunakan dua kategori: validitas internal dan validitas luar. Validitas internal menunjukkan bahwa tidak ada faktor lain yang berkontribusi terhadap hubungan sebab akibat antara variabel atau konstruk yang diteliti dalam penelitian. Sementara itu, elemen eksternal menunjukkan bahwa temuan penelitian dapat digeneralisasikan atau digunakan untuk mencapai kesimpulan karena mengungkapkan kejadian kontekstual. Hasil pengujian PLS Result ditampilkan pada Gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 1. Hasil pengujian PLS Result

Validitas Konvergen

Tabel 2. Validitas Konvergen

Variabel	Indikator	Composite Reliability > 0,7	Nilai AVE > 0,5	Outer Loading > 0,7
Karakteristik Individu (X1)	Memahami tugas (X1,1)	0,905	0,626	0,714
	Menyelesaikan semua pekerjaan (X1,2)			0,795
	Jujur dalam bekerja (X1,3)			0,802
	Bertanggung jawab dalam bekerja (X1,4)			0,811

	Positif saat diberi tugas (X1,5)			0,786
	Pengambilan keputusan (X1,6)			0,812
	Minat terhadap tugas dan pekerjaan (X1,7)			0,814
Beban Kerja (X2)	Target yang harus dicapai (X2,1)	0,871	0,64	0,769
	Banyaknya pekerjaan (X2,2)			0,812
	Tingkat kesulitan pekerjaan (X2,3)			0,810
	Penyelesaian tugas diluar jam kantor (X2,4)			0,799
	Batasan waktu yang telah ditetapkan (X2,5)			0,808
Kompetensi (X3)	Pengetahuan yang harus dimiliki (X3,1)	0,871	0,655	0,859
	Mencari informasi berhubungan dengan pekerjaan (X3,3)			0,758
	Menyelesaikan pekerjaan sesuai tugas (X3,6)			0,815
	Mampu bertanggung jawab atas hasil kerja (X3,7)			0,840
	Memberikan ide-ide baru dalam pekerjaan (X3,9)			0,770
Kepuasan Kerja (Y1)	Kesulitan tugas/pekerjaan (Y1,1)	0,864	0,581	0,719
	Gaji/insentif sesuai dengan peranan/posisi (Y1,2)			0,79
	Gaji/insentif sesuai dengan beban kerja (Y1,3)			0,709
	Jenjang karir sesuai kemampuan terus meningkat (Y1,4)			0,795
	Mutu pengawasan (Y1,5)			0,833
	Komunikasi dengan rekan kerja (Y1,6)			0,719
Kinerja Pegawai (Y2)	Hasil sesuai standart (Y2,1)	0,86	0,585	0,798
	Hasil sesuai target (Y2,2)			0,742
	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas (Y2,3)			0,811
	Bekerja dengan sumber daya secara efektif (Y2,4)			0,777
	Monitoring kerja sesuai tugas (Y2,5)			0,719

	Adanya kerjasama dalam pekerjaan (Y2,6)			0,739
--	-----------------------------------------	--	--	-------

Karena faktor pemuatan eksternal dan reliabilitas komposit, yang digunakan untuk memverifikasi setiap variabel, memiliki nilai di atas 0,7, Tabel 2 menunjukkan bahwa semua nilai AVE > 0,5 dan semua variabel dapat digunakan. Semua variabel penelitian mempunyai validitas konvergen yang sangat baik karena, rata-rata, satu variabel tersembunyi dapat menyebabkan lebih dari setengah varians indikator.

Validitas Diskriminan

Tabel 3. Validitas Diskriminan

	Beban Kerja	Karakteristik Individu	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai	Kompetensi
BEBAN KERJA					
KARAKTERISTIK INDIVIDU	0.238				
KEPUASAN KERJA	0.479	0.589			
KINERJA PEGAWAI	0.480	0.656	0.733		
KOMPETENSI	0.277	0.604	0.592	0.671	

Dengan asumsi teknik HTMT digunakan untuk menguji validitas diskriminan, maka diketahui seluruh hasil sebesar 0,9 yang menunjukkan bahwa prosedur memenuhi syarat validitas diskriminan sehingga tidak terjadi validitas diskriminan.

Uji Multikolinearitas

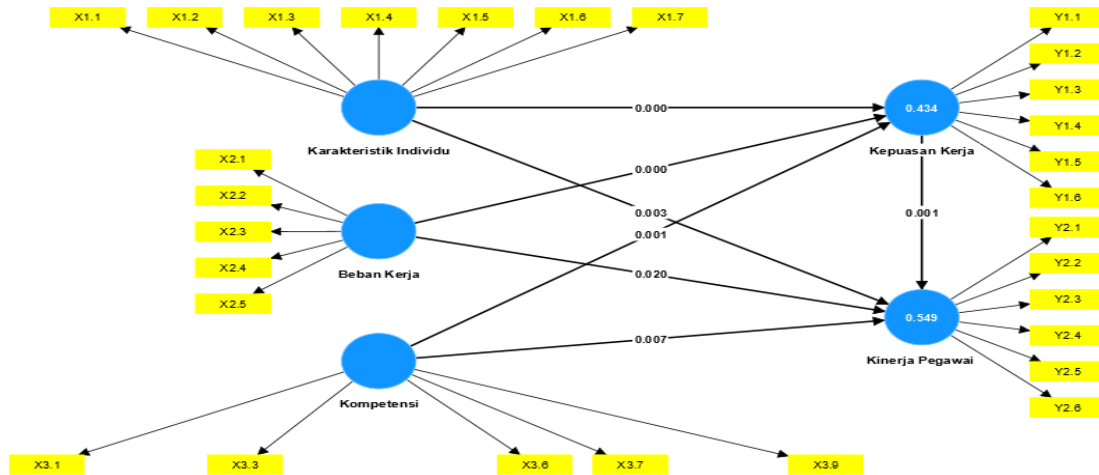
Tabel 4. Multikolinearitas

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
2,064	2,163	2,396	2,453	2,246	2,183	2,407	2,477	2,411	1,848	2,063	2,231
X3.1	X3.3	X3.6	X3.7		X3.9						
2,747	1,823	2,493	2,345		1,812						
Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5	Y2.6
1,63	2,0	2,079	2,217	2,853	2,167	1,91	1,74	2,1	1,852	1,6	1,5

2	8					5	2	5		9	7
---	---	--	--	--	--	---	---	---	--	---	---

Tabel 4 menunjukkan dengan jelas bahwa tidak ada satupun variabel konstruk yang digunakan dalam penelitian ini yang menunjukkan multikolinearitas karena nilai VIF seluruhnya adalah 5.

Model Struktural (*Inner Model*)



Gambar 2. Hasil pengujian PLS *Bootstrapping*

Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Tabel 5. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Hipotesis
KARAKTERISTIK INDIVIDU -> KEPUASAN KERJA	0.316	0.319	0.086	3.658	0.000	H1 diterima
BEBAN KERJA -> KEPUASAN KERJA	-0.307	-0.311	0.083	3.700	0.000	H2 diterima
KOMPETENSI -> KEPUASAN KERJA	0.278	0.283	0.086	3.233	0.001	H3 diterima
KARAKTERISTIK INDIVIDU -> KINERJA PEGAWAI	0.262	0.269	0.089	2.939	0.003	H4 diterima
BEBAN KERJA -> KINERJA PEGAWAI	-0.182	-0.182	0.078	2.330	0.020	H5 diterima

KOMPETENSI -> KINERJA PEGAWAI	0.246	0.243	0.090	2.721	0.007	H6 diterima
KEPUASAN KERJA -> KINERJA PEGAWAI	0.294	0.292	0.088	3.354	0.001	H7 diterima

Berdasarkan tabel 5 merupakan hasil uji hipotesis yang maknanya sebagai berikut :

1. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja, dengan nilai koefisien (kolom Original Sample) = 0.316, dan *P-Values* = 0.000 < 0.05 (Hipotesis Diterima).
2. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja, dengan nilai koefisien (kolom Original Sample) = -0.307, dan *P-Values* = 0.000 < 0.05 (Hipotesis Diterima).
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja, dengan nilai koefisien (kolom Original Sample) = 0.278, dan *P-Values* = 0.001 < 0.05 (Hipotesis Diterima).
4. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien (kolom Original Sample) = 0.262, dan *P-Values* = 0.003 < 0.05 (Hipotesis Diterima).
5. Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien (kolom Original Sample) = -0.182, dan *P-Values* = 0.020 < 0.05 (Hipotesis Diterima).
6. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien (kolom Original Sample) = 0.246, dan *P-Values* = 0.007 < 0.05 (Hipotesis Diterima).
7. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien (kolom Original Sample) = 0.294, dan *P-Values* = 0.001 < 0.05 (Hipotesis Diterima).

Pengaruh Tidak Langsung Khusus (*Specific Indirect Effect*)

Tabel 6. Pengaruh Tidak Langsung Khusus (*Specific Indirect Effect*)

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Hipotesis
KARAKTERISTIK INDIVIDU -> KEPUASAN KERJA ->	0.093	0.092	0.038	2.468	0.014	H8 diterima

KINERJA PEGAWAI						
BEBAN KERJA -> KEPUASAN KERJA -> KINERJA PEGAWAI	-0.090	-0.092	0.040	2.285	0.022	H9 diterima
Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Hipotesis
KOMPETENSI -> KEPUASAN KERJA -> KINERJA PEGAWAI	0.082	0.082	0.036	2.278	0.023	H10 diterima

Berdasarkan tabel 6 merupakan hasil analisis *Specific indirect effect* dapat sebagai berikut :

1. Diketahui Kepuasan kerja signifikan memediasi hubungan antara Karakteristik Individu dan Kinerja pegawai, dengan nilai P-Values = 0,014 < 0,05 (Hipotesis Mediasi Diterima).
2. Diketahui Kepuasan kerja signifikan memediasi hubungan antara Beban kerja dan Kinerja pegawai, dengan nilai P-Values = 0,022 < 0,05 (Hipotesis Mediasi Diterima).
3. Diketahui Kepuasan kerja signifikan memediasi hubungan antara kompetensi dan Kinerja pegawai, dengan nilai P-Values = 0,023 < 0,05 (Hipotesis Mediasi Diterima).

PLS Predict

Tabel 7. *PLSpredict*

	Q ² predict	PLS-SEM_RMSE	PLS-SEM_MAE	LM_RMSE	LM_MAE
Y1.1	0.196	0.526	0.440	0.573	0.463
Y1.2	0.091	0.604	0.509	0.629	0.500
Y1.3	0.138	0.601	0.511	0.663	0.539
Y1.4	0.330	0.575	0.471	0.617	0.496
Y1.5	0.297	0.587	0.478	0.586	0.458
Y1.6	0.253	0.642	0.520	0.657	0.528
Y2.1	0.320	0.544	0.455	0.547	0.428
Y2.2	0.238	0.576	0.478	0.623	0.510
Y2.3	0.258	0.544	0.445	0.591	0.464
Y2.4	0.298	0.500	0.432	0.559	0.462
Y2.5	0.172	0.639	0.508	0.662	0.533
Y2.6	0.311	0.530	0.419	0.559	0.439

Tabel 7 memperlihatkan bahwa, secara keseluruhan, temuan PLS-SEM memiliki kesalahan prediksi yang lebih sedikit dibandingkan hasil LM dalam hal RMSE dan MAE, dengan pengecualian pada indikator Y1.5 dan Y2.1, dimana hasil PLS-SEM memiliki kesalahan prediksi yang lebih besar dibandingkan hasil LM dalam hal RMSE dan MAE. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar metrik model PLS yang disarankan untuk menilai faktor kepuasan pelanggan dan nilai yang dirasakan memiliki tingkat kemampuan prediksi yang wajar dan memiliki nilai RMSE dan MAE yang lebih rendah dibandingkan model LM (regresi linier).

Uji *Adjusted R²*

Tabel 8. *Adjusted R Square*

	R-square	R-square adjusted
KEPUASAN KERJA	0.447	0.434
KINERJA PEGAWAI	0.562	0.549

Beban kerja, kompetensi, dan nilai Adjusted R Square semuanya mempunyai dampak yang diakui terhadap kepuasan kerja sebagai elemen karakteristik yang berbeda; nilai yang dihasilkan adalah 0,434.

F Square

Tabel 9. *F Square*

Variabel	Kepuasan kerja	Kinerja pegawai
Karakteristik individu	0,128	0,098
Beban kerja	0,160	0,061
kompetensi	0,097	0,088
Kepuasan kerja		0,109

Tidak ada angka F Square dengan ukuran dampak penting yang memenuhi kriteria F Square > 0,35, sesuai tabel 9. Pengaruh sederhana kompetensi terhadap kinerja karyawan dan pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada F Square berkisar antara 0,15 hingga 0,35. Dengan nilai F Square antara 0,02 hingga 0,15 dianggap berdampak kecil. Tidak ada dampak minimal karena tidak satupun yang mempunyai nilai f kuadrat < 0,02.

Tabel 10. *Goodness of Fit Model*

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.082	0.082
d_ULS	2.893	2.893
d_G	1.170	1.170
Chi-square	848.503	848.503
NFI	0.681	0.681

Nilai SRMR adalah $0,079 < 0,1$ merujuk pada (Schermelleh-Engel et al., 2003) nilai SRMR masih dapat diterima jika bernilai 0,1. Model yang diusulkan sesuai atau cukup dekat dengan data empiris, dan hasil estimasi matriks korelasi model cukup mirip dengan matriks korelasi data sebenarnya. Unsur pertama adalah motivator, yang berkaitan dengan kebutuhan psikologis untuk menginspirasi seseorang agar bekerja lebih efektif dan menyenangkan.

SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah faktor karakteristik individu mempunyai pengaruh positif dan besar terhadap kepuasan kerja berdasarkan temuan analisis data yang telah dibahas di atas. Kepuasan kerja dipengaruhi secara negatif dan signifikan oleh variabel beban kerja. Kebahagiaan kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel kompetensi. Kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh karakteristik individu. Kinerja pegawai dipengaruhi secara negatif dan signifikan oleh variabel beban kerja. Kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel kompetensi. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel kebahagiaan kerja. Melalui kepuasan kerja, faktor karakteristik individu mempunyai dampak tidak langsung yang menguntungkan dan cukup besar terhadap kinerja karyawan. Melalui kepuasan kerja, variabel beban kerja mempunyai pengaruh negatif dan tidak langsung yang cukup besar terhadap kinerja pekerja. Melalui kepuasan kerja, variabel kompetensi mempunyai pengaruh tidak langsung yang menguntungkan dan cukup besar terhadap kinerja pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arief, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN.
- Aslian, M. Y. (2019). *Dampak Persepsi Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja*

- Karyawan Divisi SDM dan Umum PT. Swabina Gatra. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3), 680–687.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Ketiga)*. Bandung. Penerbit Erlangga.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- Fajriani, A., & Septiari, D. (2015). Pengaruh beban pekerjaan terhadap kinerja karyawan: Efek mediasi burnout. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(1), 74–79.
- Hani, H. T. (2000). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia. Edisi II, Cetakan Keempat Belas*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Indrawan, Y., Claudia, M., & Rifani, A. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Efek Mediasi Burnout (Studi Pada Karyawan Pt. Sapta Sari Tama Cabang Banjarmasin). *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 10(1), 69–84.
- Johari, J., Tan, F. Y., & Zulkarnain, Z. I. T. (2018). Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers. *International Journal of Educational Management*.
- Koesmowidjojo, S. R. M. (2017). Analisis Beban Kerja (Andriansyah. *Raih Asa Sukses*.
- Kotler, P. (1997). *Marketing Manajemen, Analysis, Planning, Implementation and Control*, alih bahasa Hendra Tegus dan Ronny A. Rusli.
- Kurniawati, E. (2007). Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Birokrasi Terhadap Perilaku Aparat Di Kecamatan Sekampung Kabupaten Lampung Timur. *Skripsi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik. Universitas Lampung. Bandar Lampung*.
- Mangkunegara, A. P., & Waris, A. (2015). Effect of training, competence and discipline on employee performance in company (case study in PT. Asuransi Bangun Askrida). *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 211, 1240–1251.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., & Valentine, S. R. (2015). *Human resource management: Essential perspectives*. Cengage Learning.
- Moekijat, M. (2004). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: CV. Pioner Jaya.
- Mora, Z., & Mufti, I. A. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jupii: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 13(1), 101–107.
- Murty, W. A. (2012). *Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya)*. STIE Perbanas Surabaya.
- Rahmawati, E., Warella, Y., & Hidayat, Z. (2006). Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kesatuan Bangsa

- dan Perlindungan Masyarakat Propinsi Jawa Tengah. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Kebijakan Publik*, 3(1), 89–97.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23–74.
- Septerina, S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Di Pt. Etowa Packaging Indonesia. *Journal of Applied Business Administration*, 2(1), 13–19.
- Sitepu, A. T. (2013). Beban kerja dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4).
- Sridarran, L. (2016). Impact of Work Place Stress on Employees' Job Performance: Special Reference to Apparel Industry in Batticaloa District, Sri Lanka. *The International Journal of Business & Management*, 4(3), 63.
- Suban, G. S., Tewal, B., & Dotulong, L. O. H. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu, Kompetensi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tropica Cocoprime Lelema. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(4).
- Thoha, M. (2010). *Perilaku organisasi: konsep dasar dan aplikasinya*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Wanjala, J. W., Njoroge, D., & Bulitia, G. (2017). *Transactional Leadership Style and Organizational Commitment: The Moderating Effect of Employee Participation*.