

## Pengaruh Beban Kerja dan Disiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi

Ken Satrio Utomo<sup>1</sup>, Harif Amali Rivai<sup>2✉</sup>, Laura Syahrul<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Andalas Padang

[harifamali@gmail.com](mailto:harifamali@gmail.com)

### Abstract

The aim of this research is to determine the effect of workload and work discipline on employee performance with job satisfaction as a mediating variable. The research method used is a quantitative method. The data analysis technique used in this research is structural equation modeling or what is usually called Structural Equation Modeling (SEM). The results of the research are that Workload (BK) has a positive and significant effect on Employee Performance (KK) of the PLN West Sumatra Main Distribution Unit. This shows that the greater the workload, the higher the employee's performance. Workload (BK) has a positive and significant effect on Job Satisfaction (KK) of PLN West Sumatra Main Distribution Unit employees. This shows that the greater the workload, the higher the job satisfaction. Work Discipline (DK) has a positive and significant effect on Employee Performance (KK) of the PLN West Sumatra Main Distribution Unit. This shows that the greater the practice of work discipline, the higher the employee's performance. Work Discipline (DK) has a positive and significant effect on Job Satisfaction (KE) of PLN West Sumatra Main Distribution Unit employees. This shows that the greater the practice of work discipline, the higher the job satisfaction. Job Satisfaction (KK) has a positive and significant effect on Employee Performance (KK) of the PLN West Sumatra Main Distribution Unit. This shows that the greater the job satisfaction, the higher the employee's performance. Job Satisfaction (KK) mediates the relationship between Workload (BK) and Employee Performance (KK) and has a negative and significant influence. This shows that the greater the workload, which is mediated by job satisfaction, the lower employee performance will be. Job Satisfaction (KK) mediates the relationship between Work Discipline (DK) and Employee Performance (KK) because it has a positive and significant influence. This shows that the greater the work discipline mediated by job satisfaction, the greater the employee's performance.

Keywords: *Workload, Employee Performance, Job Satisfaction, Work Discipline, Structural Equation Modeling.*

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui Pengaruh Beban Kerja dan Disiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model persamaan struktural atau yang biasa disebut dengan Stuctural Equation Modeling (SEM). Hasil penelitian adalah beban Kerja (BK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK) PLN Unit Induk Distribusi Sumatera Barat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar beban kerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Beban Kerja (BK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (KeK) karyawan PLN Unit Induk Distribusi Sumatera Barat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar beban kerja maka akan semakin tinggi kepuasan kerja. Disiplin Kerja (DK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK) PLN Unit Induk Distribusi Sumatera Barat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar praktik disiplin kerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Disiplin Kerja (DK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (KeK) karyawan PLN Unit Induk Distribusi Sumatera Barat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar praktik disiplin kerja maka akan semakin tinggi kepuasan kerja. Kepuasan Kerja (KeK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK) PLN Unit Induk Distribusi Sumatera Barat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar kepuasan kerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Kepuasan Kerja (KeK) memediasi hubungan antara Beban Kerja (BK) dan Kinerja Karyawan (KK) dan memiliki pengaruh negatif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar Beban Kerja yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan. Kepuasan Kerja (KeK) memediasi hubungan antara Disiplin Kerja (DK) dan Kinerja Karyawan (KK) karena memiliki pengaruh positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar disiplin kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: Beban Kerja, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Strutural Equation Modeling.

*INFEB is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.*



### 1. Pendahuluan

Demi mewujudkan keadilan dalam bekerja dan berusaha, pemerintah Indonesia bersama masyarakat melaksanakan pembangunan di segala bidang, baik bidang sosial, ekonomi, bidang teknologi, bidang energi maupun pada bidang-bidang lain [1]. Pembangunan tersebut dapat terlaksana dengan baik

apabila seluruh masyarakat berpartisipasi turut andil memberikan ilmu pengetahuan dan tenaga yang sesuai dengan bidangnya masing-masing [2]. Perusahaan sebagai salah satu sektor pemberi andil dalam proses pembangunan juga memiliki tujuan atas dasar apa perusahaan tersebut didirikan seperti mencari keuntungan, dan kepuasan sosial [3].

Agar tujuan perusahaan dapat dicapai, maka pimpinan perusahaan selaku penanggung jawab perusahaan mempunyai tanggung jawab yang besar dalam rangka menumbuhkan daya kerja dan kinerja dengan memperhatikan kualitas kerja, kecepatan serta efisiensi kerja dan konsistensi kerja dari karyawan yang dipimpinnya demi tercapainya kinerja yang telah ditetapkan [4]. Pimpinan perlu mengambil tindakan yang strategis seperti pengembangan dan pengawasan dalam hal peningkatan kinerja karyawan agar perusahaan dapat terus berkembang dengan baik sehingga tujuan atau target yang ditetapkan dapat tercapai.

Kinerja karyawan mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan dan mendorong manusia untuk tidak merasa puas akan tetapi terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja [5]. Sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, maka perusahaan harus berfokus pada aktivitas perusahaan yang berkaitan dengan aktivitas produksi, tenaga kerja dan unsur-unsur lainnya yang turut mempengaruhi tingkat kinerja itu sendiri.

PT. PLN (Persero) sebagai perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di Indonesia memiliki penugasan dari pemerintah dalam bidang ketenagalistrikan dalam rangka menunjang pembangunan yang memiliki hak monopoli terhadap penjualan listrik di Indonesia yang berdasarkan Undang-undang 30 Tahun 2009 Tentang ketenagalistrikan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 133) yang selanjutnya disebut dengan Undang-undang ketenagalistrikan. Dengan adanya hak monopoli tersebut, maka PT. PLN (Persero) memiliki jumlah konsumen yang sangat banyak yang terdiri atas perumahan, gedung, perkantoran, serta industri-industri [6].

Peningkatan kualitas kesejahteraan masyarakat dan banyaknya industri yang terus berkembang di Indonesia berdampak pada penjualan tenaga listrik yang terus meningkat disetiap tahunnya, seperti pada tahun 2019 sebesar 245.518 GWH dan 273.761 GWH pada tahun 2022. PT. PLN (Persero) terus berupaya untuk memenuhi kebutuhan listrik secara bertahap keseluruh pelosok negeri [7]. Beberapa usaha telah dilakukan seperti memanfaatkan berbagai energi yang ramah lingkungan dalam pemasangan pembangkit listrik yang berasal dari matahari maupun yang berasal dari angin untuk dapat menghasilkan pasokan listrik yang cukup. Namun saat ini setiap perusahaan dituntut agar selalu meningkatkan produktivitas pelayanannya, termasuk juga untuk PT. PLN (Persero) yang selalu terus berupaya meningkatkan produktivitas pelayanannya dalam penyediaan listrik, salah satunya dengan menghadirkan Aplikasi PLN Mobile yang dapat memudahkan konsumen dalam pemenuhan kebutuhan listrik maupun pelaporan berupa keluhan dari konsumen yang dapat dilakukan dalam satu genggaman [8].

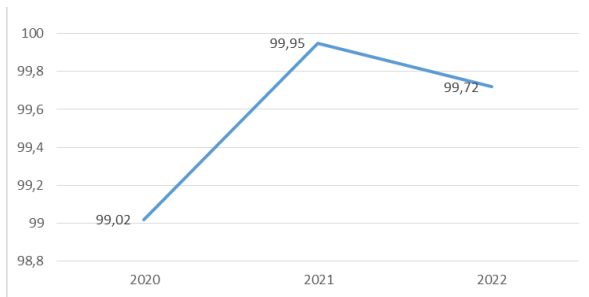
PT. PLN Unit Induk Distribusi Sumatera Barat saat ini memiliki 1.559.714 pelanggan. Wilayah kerja PT. PLN Unit Induk Distribusi Sumatera Barat terdiri dari 19 Kota Kabupaten di Sumatera Barat memiliki 5 Unit Pelaksana (UP), yaitu PT PLN (Persero) UP3 Padang, PT. PLN (Persero) UP3 Bukittinggi, PT. PLN (Persero) UP3 Solok, PT. PLN (Persero) UP3 Payakumbuh, dan PT. PLN (Persero) UP2D Sumbar yang bertugas untuk mendorong dan mendukung terlaksananya target PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Barat yang telah ditetapkan [9].

Dalam pelaksanaannya, PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Barat belum dapat menjalankan tugas secara maksimal sehingga pelayanan yang diberikan kepada konsumen belum maksimal [10]. Terlihat dari indikasi dilapangan, bahwa masih seringnya terjadi gangguan penyulang dan trafo sehingga mengakibatkan pemadaman listrik bergilir [11]. Padahal telah ditekankan bahwa seharusnya sudah tidak ada lagi gangguan penyulang dan trafo. Terutama pada saat cuaca ekstrim, terlihat dari pernyataan GM PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Barat Eric Rossi Priyo Nugroho yang dikutip dari [viva.co.id](http://viva.co.id) pada tanggal 24 Juli 2023 yang menyatakan Jaringan kelistrikan yang terdampak akibat cuaca ekstrim kemarin mencapai 2.233 gardu, total energi listrik yang terhenti akibat gardu terdampak ini adalah 1.861 volt ampere atau melumpuhkan aliran listrik ke 183 ribu lebih pelanggan PLN di Sumbar. Selain itu, keluhan terhadap pelayanan PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Kota Padang dapat terlihat dari pernyataan Ketua Kadin Kota Padang Rahim Mardanis dalam wawancara dengan RRI di [rri.co.id](http://rri.co.id) pada tanggal 25 Oktober 2017 yang menyatakan pemadaman listrik bergilir berdampak fatal terhadap aktifitas perekonomian daerah dimana merugikan 3 ribu UMKM di Kota Padang. Kondisi tersebut sering dikeluhkan oleh pelaku usaha karena mereka sangat bergantung pada pasokan listrik yang handal.

Selain itu, informasi yang diperoleh pada (Info Sumbar, 2023) berisikan warga Kompleks Unand Padang kesal listrik padam 10 kali sehari. Warga Kompleks Unand mengeluhkan pemadaman listrik yang terjadi secara berulang di kawasan tersebut. Arif Kamil salah seorang warga mengungkapkan kekhawatirannya pada keselamatan perangkat elektronik yang ada di rumahnya yang dapat memicu kerusakan pada perangkat elektronik karena seringnya pemadaman listrik [12].

Diketahui jumlah gangguan aliran listrik yang tergolong tinggi jika dibandingkan dengan Unit Induk lainnya. Hal ini dapat menghambat masyarakat dalam beraktivitas terutama kegiatan yang membutuhkan energi listrik. Potret pelayanan yang ditunjukkan PT. PLN UID Sumatera Barat di atas, menggambarkan kinerja yang dihasilkan perusahaan ini melalui karyawan-karyawannya masih belum memenuhi harapan masyarakat. Selanjutnya kondisi kinerja karyawan pada PT. PLN UID Sumatera Barat yang

dilihat dari hasil penilaian kinerja dari 2020 sampai 2022 ditampilkan pada Gambar 1.



Gambar 1. kondisi kinerja karyawan pada PT. PLN UID Sumatera Barat dilihat dari hasil penilaian 2020 s/d 2-22

Dari Gambar 1 dilihat kondisi kinerja karyawan saat ini di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumbar masih belum mampu mencapai target kinerja yang telah ditetapkan yaitu 99,02 pada tahun 2020, 99,95 pada tahun 2021 dan 99,72 pada tahun 2022. Hal ini tentu berdampak pada kinerja perusahaan dalam hal pelayanan. Kondisi kinerja yang demikian tentunya dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu.

Dalam ilmu manajemen sumber daya manusia menerangkan bahwa kinerja yang tinggi yang dihasilkan oleh setiap karyawan untuk mendukung pencapaian perusahaan yang telah ditetapkan tidaklah berdiri sendiri melainkan ada factor yang mempengaruhinya salah satunya adalah kepuasan kerja karyawan [13]. Kepuasan kerja merupakan penilaian yang menggambarkan perasaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puasnya seseorang dalam bekerja. Dengan demikian kepuasan karyawan dalam kerja sangat berkaitan dengan kondisi pekerjaan yang dirasakan. Berdasarkan hal itu maka PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumbar perlu menyadari akan hal itu sehingga perusahaan terus berupaya untuk menjaga kepuasan kerja gunanya untuk mendorong kinerja karyawan yang nantinya akan berdampak baik terhadap kinerja perusahaan [14].

Namun kenyataan yang ditemukan dilapangan, PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumbar megalami beberapa kendala yang dihadapi dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja karyawan seperti pegawai telah menempati posisi yang sama selama lebih dari dua atau tiga tahun. Sementara itu perusahaan pada prinsipnya telah memberlakukan gaji dan program kesejahteraan yang terbilang baik bahkan lebih dari cukup dengan begitu sudah sewajarnya karyawan merasa puas dalam bekerja akan tetapi kepuasan kerja terkadang mengalami penurunan dan ini akan berpengaruh pada tingkat kedisiplinan karyawan dan semangat karyawan dalam memberikan kinerja terbaik mereka juga mengalami penurunan. Oleh karena itu kondisi kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumbar belum mampu mencapai target kinerja yang telah ditetapkan dari tahun 2020 sampai 2022.

Disisi lain menjelaskan bahwa tingkat beban kerja yang tinggi dianggap sebagai penghalang dan gangguan kinerja karyawan. Dapat dikatakan bahwa

beban kerja yang tinggi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Tingginya beban kerja pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumbar dapat dilihat bahwa setiap bulan mereka memiliki target kerja yang harus dicapai agar realisasi 100% dan bahkan dituntut untuk realisasi 110% terhadap target. Selain itu, berdasarkan Peraturan Direksi terdapat dua staff untuk mengerjakan bidang tertentu namun pengamatan membuktikan bahwa masih adanya posisi di bidang tertentu yang tidak memiliki staff sehingga tidak sesuai dengan peraturan dari direksi. Bercemin pada hal di atas maka akan timbul beban bagi staff lain untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, dengan begitu muncul rasa kebosanan dan kejenuhan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang tidak sesuai dengan job deskripsinya dan jika hal ini tidak diantisipasi maka kinerja karyawan menjadi tidak optimal. Kemudian dampak dari kurangnya karyawan dalam mengerjakan tugas tertentu adalah membuat karyawan lain menambah waktu kerjanya sehingga membuat karyawan itu ikut lembur atas pekerjaan yang belum terselesaikan. Hal ini sesuai dengan pengamatan di lapangan bahwa hampir setiap hari karyawan menyelesaikan pekerjaannya melebihi waktu yang telah ditentukan [15].

Beban kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan sebab karyawan bisa lebih produktif lagi dalam menyelesaikan pekerjaan namun sebaliknya apabila beban kerja yang dirasakan oleh karyawan terlalu banyak dan berlebihan maka dapat menurunkan kinerja karyawan [16]. Hal tersebut dapat terjadi karena karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan karena kapasitas dan kemampuan yang dimiliki karyawan tidak sebanding dengan tuntutan yang harus dikerjakan. Beban kerja yang diberikan karyawan juga berguna untuk mengetahui sejauh mana para karyawan mampu diberikan beban kerja yang maksimal dan dapat mengetahui sejauh mana pengaruh beban kerja terhadap kinerja perusahaan itu sendiri. Beban kerja mengakibatkan kinerja karyawan menjadi menurun, maka perusahaan harus tetap berupaya terus memberikan semangat kepada karyawannya agar dapat mengatasi tekanan-tekanan dalam melakukan tugasnya sehingga beban kerja tidak menjadi masalah dalam internal perusahaan yang akan menghambat kinerja karyawan [17].

Dalam studi ini, faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan [18]. Disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja individual di sebuah perusahaan. Tingginya disiplin kerja yang diterapkan oleh perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan [19]. Selain itu disiplin kerja juga membantu manajerial dalam membuat pola perilaku individual yang taat pada aturan dan norma sosial yang berlaku di perusahaan sesuai yaitu disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan untuk mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran serta kesediaan seseorang agar mematuhi

semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di perusahaan. Salah satu aturan yang menggambarkan disiplin kerja adalah tingkat kehadiran pegawai yang baik dan jika tidak hadir haruslah sesuai dengan aturan yang berlaku [20].

Dilapangan ditemukan bahwa pada bulan Mei 2023 ditemukan karyawan yang tidak hadir tepat waktu sebanyak 84 pegawai dan karyawan yang tidak melakukan input kehadiran sebanyak 200 pegawai dan sisanya sebanyak 496 pegawai yang hadir tepat waktu. Berdasarkan hal itu, tingkat kedisiplin karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumbar cukup baik yang tercermin pada tingkat kehadiran yang tepat waktu memiliki persentase sebesar 64 persen.

Dari data tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang hadir sebanyak 64%, terlambat 10% dan tidak hadir 26% secara aplikasi absensi. Namun yang menjadi hal menarik adalah karyawan yang tidak menginput kehadiran ini, apakah karyawan itu lupa, atau melakukan perjalanan dinas sehingga ini dapat mengganggu tingkat kedisiplinan karyawan yang lainnya yang semula karyawan itu rajin tetapi dengan adanya kejadian ini membuat karyawan itu menjadi malas untuk datang tepat waktu sehingga hal ini berdampak buruk pada kinerja karyawan. Dengan arti kata memberikan pengaruh yang buruk kepada kinerja karyawan lainnya.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka perlu adanya perumusan masalah guna mempermudah pembahasan selanjutnya. Adapun permasalahan yang akan dikemukakan adalah sebagai berikut bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN Unit Induk Distribusi Sumatera Barat?; Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT PLN Unit Induk Distribusi Sumatera Barat?; Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN Unit Induk Distribusi Sumatera Barat?; Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT PLN Unit Induk Distribusi Sumatera Barat?; Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN Unit Induk Distribusi Sumatera Barat dengan kepuasan kerja sebagai mediasi?; Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN Unit Induk Distribusi Sumatera Barat dengan kepuasan kerja sebagai mediasi?.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN Unit Induk Distribusi Sumatera Barat; Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT PLN Unit Induk Distribusi Sumatera Barat; Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN Unit Induk Distribusi Sumatera Barat; Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT PLN Unit Induk Distribusi Sumatera Barat; Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN Unit Induk

Distribusi Sumatera Barat; Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN Unit Induk Distribusi Sumatera Barat dengan kepuasan kerja sebagai mediasi; Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN Unit Induk Distribusi Sumatera Barat dengan kepuasan kerja sebagai mediasi.

kinerja karyawan sangat besar dampaknya terhadap kinerja organisasi. Dengan arti kata, kinerja karyawan menunjukkan kinerja organisasi. Secara bahasa, kinerja berasal dari kata prestasi kerja. Suatu proses yang menghasilkan disebut dengan kinerja atau kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugasnya baik secara kualitas maupun kuantitas. Kinerja karyawan menunjukkan hasil keuangan atau non-keuangan dari karyawan yang memiliki hubungan langsung dengan kinerja organisasi dan keberhasilannya. Lebih lanjut, kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai perilaku yang ditampilkan karyawan di tempat kerja yang menghasilkan penyampaian hasil yang diinginkan oleh organisasi terkait kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, dan waktu pekerjaan.

Disamping itu kinerja karyawan adalah istilah umum yang mencakup berbagai jenis kinerja pekerjaan, tetapi juga dapat mencakup kategori yang lebih luas dari perilaku terkait pekerjaan yang mencerminkan bagaimana pekerjaan dilakukan. Kinerja karyawan dapat diukur dari tiga aspek yaitu kualitas kerja, kecepatan dan efisiensi kerja dan konsistensi. Hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari perilakunya selama melakukan aktivitas kerja disebut sebagai kinerja karyawan. Uraian di atas dipertegas bahwa kinerja karyawan berkaitan dengan kualitas dan kuantitas kehadiran seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan job deskriptif yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dalam penelitian kontemporer, kinerja karyawan meliputi kinerja tugas, kinerja kontekstual, dan perilaku kerja kontraproduktif. Kinerja tugas berkaitan dengan pelaksanaan tanggung jawab pekerjaan, dinilai seberapa baik seorang karyawan melakukan tugas pekerjaan utama mereka, ini menyangkut perilaku yang berhubungan dengan cara karyawan melakukan tugas pekerjaan tertentu yang ditentukan dalam deskripsi pekerjaan atau dikomunikasikan kepada karyawan dengan cara lain. Kemahiran individu dalam melaksanakan tugas kadang-kadang disebut sebagai perilaku peran, kemahiran ini dapat menyangkut kuantitas dan kualitas kinerja tugas. kinerja kontekstual mengacu pada perilaku yang berkontribusi pada pemenuhan tujuan organisasi melalui dampak positifnya pada aspek organisasi, sosial, dan psikologis dari iklim kerja. Pada umumnya, jenis kinerja dapat dibagi menjadi dua kategori yang berbeda yaitu salah satunya termasuk perilaku kewargaan organisasi,

sementara yang lain berkaitan dengan perilaku yang mendorong perubahan dan perbaikan pada organisasi. Kinerja tugas dan kinerja kontekstual merupakan sisi positif dari konsep kinerja karyawan sedangkan perilaku kerja kontraproduktif merupakan sisi negatif dari konsep kinerja karyawan yang berhubungan dengan perilaku karyawan yang memiliki dampak penghambatan terhadap kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya. Jadi perilaku kerja kontraproduktif merupakan perilaku kerja yang menyimpang, contoh perilaku ini adalah tidak patuh, pencurian, kelalaian terkait bahan atau peralatan, menyembunyikan pengetahuan, keterlambatan, ketidakhadiran yang tidak wajar, intimidasi, dan bentuk pelecehan lainnya.

Kinerja karyawan dapat dilihat dari kualitas. Kualitas berkaitan dengan tujuan yang diharapkan. Kuantitas. Kuantitas berkaitan dengan jumlah yang dihasilkan. Efektivitas biaya. Efektivitas biaya berkaitan dengan sumber daya perusahaan misalnya manusia, teknologi dan material yang digunakan. Supervisor. Perlunya supervisor untuk mengukur sejauh mana karyawan dapat menjalankan suatu fungsi pekerjaan. Dampak interpersonal. Interpersonal berkaitan dengan hubungan kerja sama dengan rekan kerja. Disamping itu menjelaskan bahwa ada beberapa ukuran dalam menilai kinerja karyawan yaitu pencapaian target kerja; Integritas dan kejujuran; Semangat berprestasi; Kolaborasi kelompok; Kemampuan membuat rencana; Kemampuan dalam pengambilan keputusan; Kemampuan mengelola hubungan; Kemampuan untuk mengembangkan bawahan.

Salah satu fenomena yang banyak diteliti dalam perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dialami seseorang saat melakukan pekerjaan. Kepuasan kerja adalah suatu sikap dimana perilaku individu ditentukan oleh sejauh mana ia puas terhadap pekerjaannya. Lebih lengkap lagi dapat diartikan bahwa kepuasan kerja mengacu pada sikap dan perasaan umum karyawan terhadap pekerjaan dan karakteristiknya, kemudian kepuasan kerja berkaitan dengan sikap emosional terhadap pekerjaannya dan bagaimana perasaan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Secara singkat, kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai kombinasi dari perasaan positif atau negatif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kemudian kepuasan kerja dapat juga diartikan sebagai tingkat kebahagiaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya dalam memenuhi segala keinginan dan kebutuhannya. Tidak hanya itu, kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan positif yang diterima seseorang dari pekerjaannya. Definisi kepuasan kerja yang paling sering dikutip dan digunakan adalah menggambarkan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Disisi lain mendefinisikan kepuasan kerja sebagai seberapa jauh karyawan puas dengan pekerjaannya. Dengan demikian kepuasan kerja

mengacu pada perasaan senang atau tidak senang dengan pekerjaan yang dilaksanakan.

Ukuran kepuasan kerja meliputi kepribadian, nilai-nilai, pengaruh social dan situasi kerja adalah kepribadian berkaitan dengan cara pandang seseorang terbentuk karena perasaan, pikiran, dan keyakinan yang meliputi pemanfaatan kemampuan, prestasi, kemajuan, kreativitas, dan kemandirian. Nilai-nilai berkaitan dengan nilai kerja yang bersifat intrinsik dan ekstrinsik yang meliputi imbalan, pengakuan, tanggungjawab, jaminan kerja, dan layanan social. Pengaruh social terbentuk dari rekan kerja, kelompok, dan budaya perusahaan meliputi aktivitas, kebijakan organisasi, rekan kerja, nilai moral, dan status. Situasi kerja muncul karena pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, supervisor, bawahan dan kondisi fisik seperti wewenang, hubungan dengan atasan, pengawasan teknis, variasi tugas, dan kondisi kerja. Selain itu bahwa kepuasan kerja dapat diukur dengan puas melakukan pekerjaan. Puas dengan fasilitas dan kesempatan yang diberikan. Puas dengan tanggung jawab. Senang dengan pekerjaan. Mendapatkan pengakuan. Memperoleh prestasi atas pekerjaan. Kerja sama dengan organisasi lain. Bebas memilih metode kerja. Rasa aman dalam bekerja. Puas dengan kondisi fisik tempat bekerja. Puas dengan hubungan yang tercipta antara bawahan dengan atasan.

Tinggi rendahnya disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari ukuran disiplin kerja dengan cara turunnya produktivitas kerja, tingkat absensi yang tinggi, lalai dalam menyelesaikan pekerjaan, ceroboh, melakukan pencurian atas perlengkapan dan peralatan pekerjaan, terjadinya konflik antar karyawan. Disisi lain disiplin kerja dapat dilihat dari waktu masuk kerja, waktu istirahat, waktu pulang kerja, aturan berpakaian, bertingkah laku, kepatuhan, kelancaran, hubungan pegawai, tanggung jawab dan norma yang berlaku.

## **2. Metode Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah kausatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk menentukan hubungan sebab-akibat dari suatu fenomena atau pemecahan masalah yang diteliti dan untuk melihat seberapa jauh pengaruh antara variabel penelitian. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif, menggunakan analisis statistik untuk melakukan pengujian secara empiris hubungan antara variabel penelitian.

Populasi merupakan keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin peneliti investigasi, Selanjutnya populasi adalah gabungan dari keseluruhan elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang mempunyai karakteristik yang serupa yang menjadi pusat semesta. Jadi dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Jumlah sampel akan ditentukan berdasarkan hasil perhitungan sampel minimum. Penentuan jumlah sampel minimum dalam SEM adalah 5 atau 10 kali

dari jumlah indikator. Didalam penelitian ini jumlah indikator adalah 36 item pernyataan. Berdasarkan ketentuan tersebut maka jumlah sampel maksimal untuk penelitian ini adalah  $36 \times 10 = 360$  Responden. Dengan demikian jumlah sampel maksimal dalam penelitian ini adalah 360 pegawai PLN Unit Induk Distribusi Sumatera Barat.

Simple random sampling adalah memilih sampel secara acak dari populasi yang telah ditentukan. Alasan menggunakan teknik simple random sampling yaitu anggota populasi dalam penelitian ini homogen yaitu pegawai tetap yang berada di ruang kerja PT PLN Unit Induk Distribusi Sumatera Barat. Langkah-langkah pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut persiapan Penelitian. Persiapan penelitian melibatkan rancangan proposal penelitian untuk memfokuskan dalam memilih judul penelitian mengacu pada keinginan dan minat dari peneliti. Setelah proposal disetujui, dilanjutkan dengan studi pendahuluan untuk lebih paham atas objek dan subjek penelitian. Pelaksanaan Penelitian. Perencanaan terlebih dahulu mengajukan surat permohonan izin penelitian kepada Sekretariat Magister Manajemen Universitas Andalas, setelah itu meminta izin sekaligus diskusi dengan pihak PLN Unit Induk Distribusi Sumatera Barat selaku objek yang akan dituju. Pelaksanaan Penelitian. Selesai memperoleh izin penelitian maka dilanjutkan dengan mendistribusikan angket atau kuesioner penelitian yang merupakan metode dalam pengumpulan data dengan mengajukan beberapa pernyataan dan pertanyaan tertulis kepada responden penelitian yang dalam hal ini adalah pegawai PLN Unit Induk Distribusi Sumatera Barat tujuannya untuk memperoleh jawaban, tanggapan, dan informasi yang dibutuhkan. Kuesioner penelitian ditulis melalui aplikasi google form dan disebarakan melalui online via Whatshapp. Akhiran Penelitian. Terakhir dari langkah penelitian adalah mengolah, menganalisis, dan mengintrepertasikan data yang sudah diperoleh dari penyebaran kuesioner penelitian oleh responden.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model persamaan struktural atau yang biasa disebut dengan Stuctural Equation Modeling (SEM). SEM merupakan gabungan dari dua metode statistik yang terpisah yaitu analisis faktor (factor analysis) yang dikembangkan dalam ilmu psikologi dan psikometri serta model persamaan simultan (simultaneous equation modeling) yang dikembangkan dalam ekonometrika. Lebih lanjut SEM adalah analisis multivariat yang dapat digunakan untuk menggambarkan keterkaitan hubungan linier secara simultan antara variabel pengamatan (indikator) dan variabel yang tidak dapat diukur secara langsung (Variabel laten).

Dalam metode SEM, semua variabel disebut variabel laten atau konstruk. Variabel laten atau konstruk adalah variabel yang tidak dapat diukur secara langsung. Oleh karenanya, variabel laten atau konstruk juga disebut sebagai un-observed variabel. Untuk

mengukurnya perlu dibuat dimensi dan indikator dalam sebuah instrumentasi variabel. Kemudian terdapat dua tipe variabel laten dalam metode SEM yaitu variabel laten endogen.

Permodelan SEM yang lengkap pada dasarnya terdiri dari model pengukuran (Measurement Model) dan model structural (Structure Model). Model pengukuran (measurement model) atau juga biasa disebut dengan outer model merupakan teknik mengukur signifikansi hubungan antara indikator yang terukur (observed) dalam membentuk sebuah variabel laten (un-observed) yang tidak bisa dilakukan secara langsung kecuali melalui dimensi atau indikator. Singkatnya, hubungan antara indikator (variabel manifest) dengan konstruk. Dalam metode SEM, dikenal dengan indikator yang bersifat reflektif dan formatif. Indikator yang bersifat reflektif adalah indikatornya menjauh dari variabel laten atau konstruk. Kemudian, model structural (structure model) disebut juga dengan inner model merupakan model regresi simultan atau persamaan struktural yang tersusun dari beberapa konstruk baik eksogen, intervening, moderating, maupun endogen. Secara sederhananya, model structural merupakan hubungan antar variabel laten.

Secara garis besar metode SEM dapat digolongkan menjadi dua yaitu SEM berbasis covariance atau covariance based structural equation modeling (CB-SEM) dan SEM berbasis varian atau komponen yang sering disebut dengan variance atau component based structural equation modeling (VB-SEM). Masing-masing metode tersebut memiliki asumsi yang harus dipenuhi. Misalnya CB-SEM, mensyaratkan jumlah sampel yang besar dan asumsi multivariate normality terpenuhi (parametrik) sedangkan untuk VB-SEM, jumlah sampel dapat kecil dan bisa dilanggarnya asumsi multivariate normality (non-parametrik) serta sangat tepat digunakan pada penelitian yang bertujuan untuk mengembangkan teori. Lain halnya dengan CB-SEM yang berfokus pada pengujian teori atau mengkonfirmasi teori.

Dengan demikian penelitian ini menggunakan SEM berbasis varian sebab tujuan awal dari penelitian ini adalah melakukan perluasan atau pengembangan dari penelitian sebelumnya. Kemudian alasan keduanya adalah SEM berbasis varian mengabaikan beberapa asumsi (non parametrik). Dalam penelitian ini SEM berbasis varian menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS) dijalankan oleh software Smart-PLS.

PLS-SEM berguna untuk penelitian eksplorasi yang mengkaji teori yang kurang berkembang atau masih berkembang dan masih dalam tahap awal. Hal ini merupakan pandangan tradisional mengenai SEM berbasis varians atau compenen (VB-SEM) sedangkan pandangan saat ini mengenai SEM berbasis varians, dapat digunakan untuk berbagai jenis penelitian, misalnya, konfirmatori dan explanatory atau prediksi bahwa PLS dapat digunakan untuk penelitian konfirmatori, eksplanatori, eksplorasi, deskriptif, dan prediktif. Kemudian Herman Wold, penemu PLS

menganggap pembangunan model sebagai tugas inti PLS dan PLS juga cocok untuk tujuan prediksi.

Berdasarkan uraian di atas maka penggunaan SEM PLS sangat cocok dalam penelitian ini sebab tujuan dari penelitian ini adalah memahami hubungan kausal (sebab-akibat) antar variabel penelitian atau disebut juga dengan penelitian konfirmatori. Penelitian konfirmatori, eksplanatori, eksplorasi, deskriptif, dan prediktif dapat dianalisis oleh PLS. Tujuan berikutnya adalah membangun model, pembangunan model merupakan tugas inti dari PLS. Evaluasi model dalam PLS terdiri dari dua tahap, yaitu evaluasi outer model atau model pengukuran (measurement model) dan evaluasi inner model atau model structural (structural model). Evaluasi SEM-PLS dilakukan dengan kriteria penilaian yang dijelaskan.

Penelitian ini menggunakan evaluasi model pengukuran reflektif, dimana penelitian terdahulu menggunakan indikator yang bersifat reflektif untuk mengukur setiap variabelnya. Evaluasi terhadap model yang indikatornya bersifat reflektif meliputi pemeriksaan individual item reliability, Internal consistency, dan Average Variance Extracted (AVE) dikategorikan kedalam convergent validity. Convergent validity mengukur besarnya korelasi antar indikator dengan variabel. Pemeriksaan individual item reliability dapat dilihat dari nilai standardized loading factor. Standardized loading factor menggambarkan besarnya korelasi antara setiap item indikator (pengukuran) dengan variabel. Nilai loading factor  $\geq 0.7$  dikatakan ideal artinya indikator tersebut valid dalam mengukur variabel yang dibentuknya dan sebaliknya jika nilai loading factor  $\leq 0.7$  maka indikator tersebut tidak valid dan dikeluarkan dalam model penelitian.

Internal consistency dinilai dari Cronbach's Alpha dan Composite Reliability (CR). Dalam analisis SEM, CR lebih baik dalam mengukur internal consistency dibandingkan dengan Cronbach's Alpha sebab CR memberikan nilai lebih tinggi dalam menilai internal consistency dibandingkan dengan Cronbach's Alpha kemudian CR tidak mengasumsikan kesamaan bobot dari setiap indikator. Interpretasi nilai CR sama dengan Cronbach's Alpha, nilai batas yang dapat diterima adalah  $\geq 0.7$  dan apabila nilainya  $\geq 0.8$  dikategorikan memuaskan.

Ukuran selanjutnya dari convergent validity adalah menilai AVE. Nilai AVE menggambarkan besarnya varian atau keragaman indikator yang dimiliki oleh variabelnya. Dengan demikian semakin beragam atau bervariasi indikator yang dapat dikandung oleh variabel maka semakin representasi indikator terhadap variabelnya. Untuk menguji discriminant validity, ada tiga jenis analisis yang digunakan: Kriteria Fornell dan Larcker, Cross loadings.

Setelah mengevaluasi model pengukuran variabel, tahap selanjutnya adalah mengevaluasi model structural. Langkah pertama adalah mengevaluasi model structural dengan cara melihat signifikansi

hubungan antar variabel. Hal ini dapat dilihat dari koefisien jalur (path coefficient) yang menggambarkan kekuatan hubungan antar variabel atau secara singkatnya untuk mengetahui apakah hipotesis yang dirumuskan dapat diterima atau ditolak. Hipotesis akan diterima jika nilai t test atau critical ratio  $\geq 1,65$  dan nilai signifikansinya  $\leq 0.05$  yang diperoleh dari bootstrapping atau resampling method.

Langkah kedua mengevaluasi nilai R<sup>2</sup>. Interpretasi nilai R<sup>2</sup> sama dengan interpretasi R<sup>2</sup> pada analisis regresi linear yaitu besarnya variability variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen. Kriteria R<sup>2</sup> terdiri dari tiga klasifikasi yaitu nilai R<sup>2</sup> 0.67, 0.33 dan 0.19 sebagai substansial, sedang (moderate), dan lemah (weak). Perubahan nilai R<sup>2</sup> dapat digunakan untuk melihat apakah variabel eksogen terhadap variabel endogen memiliki pengaruh yang substantif. Hal ini dapat diukur dengan effect size (f<sup>2</sup>). Nilai f<sup>2</sup> yang disarankan adalah 0.02, 0.15 dan 0.35 dengan variabel laten eksogen memiliki pengaruh kecil, moderat, dan besar pada level structural. Terakhir menilai predictive relevance yang disimbolkan dengan Q<sup>2</sup> tujuannya untuk memvalidasi model. Pengukuran ini cocok jika variabel endogennya memiliki model pengukuran reflektif. Hasil Q<sup>2</sup> dikatakan baik jika nilainya Q<sup>2</sup> > 0 artinya variabel eksogen baik (sesuai) sebagai variabel penjelas yang mampu memprediksi variabel endogennya.

Untuk menguji efek mediasi, dua pendekatan digunakan. Untuk menguji signifikansi dari pengaruh langsung menggunakan bootstrap antara variabel laten eksogen dan variabel laten endogen dalam model. Kemudian signifikansi pengaruh tidak langsung dan nilai t diperiksa dengan menggunakan koefisien jalur ketika mediator disertakan dalam model yang dapat dilihat pada efek tidak langsung spesifik pada smartpls. Terjadi efek mediasi atau tidak maka harus memenuhi kriteria sebagai berikut mediasi berperan penuh atau disebut full mediation jika pengaruh langsung tidak signifikan dan pengaruh tidak langsung (pengaruh melalui mediasi) signifikan. Mediasi tidak berperan penuh atau disebut partial mediation jika pengaruh langsung dan tidak langsung (pengaruh melalui mediasi) signifikan. Tidak ada efek mediasi atau hanya ada efek langsung ketika pengaruh langsung signifikan dan pengaruh tidak langsung (pengaruh melalui mediasi) tidak signifikan atau pengaruh langsung tidak signifikan dan pengaruh tidak langsung (pengaruh melalui mediasi) juga tidak signifikan.

### **3. Hasil dan Pembahasan**

Nilai outer loading dibawah 0,6 dinyatakan tidak valid dan perlu dilakukan drop atau penghapusan. Hasil outer loading sebelum dilakukan penghapusan. Adapun indikator yang tidak valid yaitu BK4, BK10, K1, K9, K10, K11, DK3, dan DK6. indikator pada setiap variabel penelitian telah memiliki nilai outer loading > 0,6. Hal ini berarti semua indikator memiliki tingkat validitas yang tinggi sehingga memenuhi nilai convergent validity. Selanjutnya dilihat masing masing indikator variabel penelitian banyak yang memiliki

nilai outer loading  $>0,6$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan diatas dinyatakan layak dan valid untuk digunakan dalam penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Kriteria validitas suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai Average Variance Extracted (AVE) dari masing masing konstruk atau variabel. Konstruk dinyatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50. Nilai Average Variance Extracted (AVE) Beban Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan mempunyai nilai AVE yang lebih dari 0,5. Hal ini membuktikan bahwa semua konstruk yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai validitas yang baik.

Discriminat validity dilihat dengan cara memperhatikan nilai cross loading. Nilai cross loading bertujuan untuk menilai tingkat discriminat validity yang memadai pada setiap konstruk, yaitu dengan cara membandingkan kolerasi konstruk. Hal ini dilakukan dengan melihat bahwa konstruk laten memprediksi ukutana blok mereka lebih dari pada ukuran pada blok lain. Berikut ini gambaran yang memperlihatkan hasil discriminant validity dari nilai cross loading antara indikator dengan masing masing konstruk. Untuk melihat nilai korelasi konstruk dengan indikator lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi dengan konstruk lainnya dengan menggunakan discriminat validity (Fornel Lacker) juga dapat menggunakan metode membandingkan Square Root of Average Variance Extracted (AVE) setiap konstruk dengan nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model.

Dalam pengujian cross loading harus menunjukkan nilai indikator yang lebih tinggi dari setiap konstruk dibandingkan dengan indikator pada konstruk lainnya. Nilai Square Root of Average Variance Extracted (AVE) lebih tinggi dibandingkan dengan nilai kolerasi antar konstruk lainnya sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing konstruk berada pada validitas yang tinggi dan layak dalam penelitian. Composite reliability dinilai lebih baik apabila memiliki nilai composite reliability  $> 0,6$  dan Cronbach's alpha lebih besar dari 0,6. Nilai composite reliability semua variabel diatas 0,6. Composite Reliability tertinggi berada pada kepuasan kerja sebesar 0,939. Dan semua variable memiliki nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,6.

Nilai r square pada Kepuasan karyawan adalah 0,645 yang dapat dinitreptasikan bahwa beban kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kepuasan karyawan sebesar 64,5% sedangkan sisanya 35,5% dipengaruhi oleh variable lain diluar penelitian ini. Selanjutnya nilai R-Square pada kinerja karyawan adalah 0,657 yang diinterpretasikan bahwa beban kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 65,7% dan sisanya 34,7% dipengaruhi oleh variable lain diluar penelitian ini. Diterima atau tidaknya sebuah hipotesis yang diajukan, perlu dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan fungsi Bootstrapping pada SmartPLS 4. Hipotesis diterima pada saat tingkat

signifikan lebih kecil dari 0,05 atau t-value melebihi nilai. Nilai t statistics untuk tingkat signifikansi 5% sebesar 1,65.

P value atau t statistics yang digunakan sebagai acuan untuk mengambil keputusan hipotesis diterima atau hipotesis ditolak. Hipotesis dapat diterima jika nilai t statistics  $> t$  tabel atau p value  $< 0,05$ . Hasil pengujian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t statistic lebih besar dibandingkan dengan t tabel 1,65 yaitu 14.833. Jika dilihat dari original sample memiliki angka 0,885 yang menunjukkan arah hubungan yang positif. Selanjutnya nilai P values lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan tidak terbukti. Maka dari hasil pengujian hipotesis dapat diambil kesimpulan bahwa H1 ditolak.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t statistic lebih besar dibandingkan dengan t tabel 1,65 yaitu 8.135. Jika dilihat dari original sample memiliki angka 0,644 yang menunjukkan arah hubungan yang positif. Selanjutnya nilai P values lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,00. Dimana nilai standar eror 0,079 merupakan tingkat kesalahan estimasi yang tidak dapat dijelaskan oleh konstruk ini. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja tidak terbukti. Maka dari hasil pengujian hipotesis dapat diambil kesimpulan bahwa H2 ditolak.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t statistic lebih besar dibandingkan dengan t tabel 1,65 yaitu 2.345. Jika dilihat dari original sample memiliki angka 0,210 yang menunjukkan arah hubungan yang positif. Selanjutnya nilai P values lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,019. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja terbukti benar. Maka dari hasil pengujian hipotesis dapat diambil kesimpulan bahwa H3 diterima.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t statistic lebih besar dibandingkan dengan t tabel 1,65 yaitu 6.083. Jika dilihat dari original sample memiliki angka 0,332 yang menunjukkan arah hubungan yang positif. Selanjutnya nilai P values lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti benar. Maka dari hasil pengujian hipotesis dapat diambil kesimpulan bahwa H4 diterima.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t statistic lebih besar dibandingkan dengan t tabel 1,65 yaitu 5.646. Jika dilihat dari original sample memiliki angka 0,470 yang menunjukkan arah hubungan yang positif. Selanjutnya nilai P values lebih



kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan terbukti benar. Maka dari hasil pengujian hipotesis dapat diambil kesimpulan bahwa H5 diterima.

Berdasarkan hasil survey, nilai TCR tertinggi adalah 89,71% dan 88,5% yaitu dapat menangani keluhan dengan baik dan memiliki kemampuan yang dapat dirasakan untuk perusahaan. Hal ini dapat terjadi karena PLN UID Sumbar memiliki SOP yang dijadikan pedoman dalam melaksanakan pekerjaan. Dari pengujian hasil penelitian, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja pada. Hal ini sesuai dengan hasil path coefficient dengan nilai original 0,210 yang menunjukkan angka positif dengan nilai t hitung 2.345 lebih besar dari t tabel 1,65 dan nilai p-value 0,019 lebih kecil dari 0,05 sehingga disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, artinya semakin tinggi disiplin kerja mempengaruhi beberapa aktifitas kepuasan kerja misalnya memiliki kemampuan yang dapat dirasakan untuk perusahaan dan dapat menangani keluhan dengan baik.

Hal ini sesuai dengan hasil path coefficient dengan nilai original 0,332 yang menunjukkan angka positif dengan nilai t hitung 6.083 lebih besar dari t tabel 1,96 dan nilai p-value 0,00 lebih kecil dari 0,05 sehingga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi disiplin mempengaruhi beberapa aktifitas kepuasan kerja misalnya memiliki kemampuan yang dapat dirasakan untuk perusahaan dan dapat menangani keluhan dengan baik. Hal ini sesuai dengan hasil path coefficient dengan nilai original 0,470 yang menunjukkan angka positif dengan nilai t hitung 5.646 lebih besar dari t tabel 1,65 dan nilai p-value 0,00 lebih kecil dari 0,05 sehingga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan hasil path coefficient dengan nilai original -0,303 yang menunjukkan angka negative dengan nilai t hitung 4.360 lebih besar dari t tabel 1,65 dan nilai p value 0,000 lebih kecil dari 0,05 hal ini berarti bahwa semakin tinggi beban kerja dan dimediasi oleh kepuasan kerja menyebabkan kinerja semakin menurun hal ini didukung dari jawaban responden dapat menangani keluhan dengan baik.

Hal ini sesuai dengan hasil path coefficient dengan nilai original 0,099 yang menunjukkan angka positif dengan nilai t hitung 2.159 lebih besar dari t tabel 1,65 dan nilai p value 0,031 lebih kecil dari 0,05 hal ini berarti bahwa kinerja karyawan dapat meningkat apabila memiliki disiplin kerja sehingga karyawan puas lalu berdampak ke kinerja karyawan itu sendiri.

#### **4. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut beban Kerja (BK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK) PLN Unit Induk Distribusi Sumatera Barat. Hal ini menunjukkan

bahwa semakin besar beban kerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Beban Kerja (BK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (KeK) karyawan PLN Unit Induk Distribusi Sumatera Barat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar beban kerja maka akan semakin tinggi kepuasan kerja. Disiplin Kerja (DK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK) PLN Unit Induk Distribusi Sumatera Barat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar praktik disiplin kerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Disiplin Kerja (DK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (KeK) karyawan PLN Unit Induk Distribusi Sumatera Barat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar praktik disiplin kerja maka akan semakin tinggi kepuasan kerja. Kepuasan Kerja (KeK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK) PLN Unit Induk Distribusi Sumatera Barat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar kepuasan kerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Kepuasan Kerja (KeK) memediasi hubungan antara Beban Kerja (BK) dan Kinerja Karyawan (KK) dan memiliki pengaruh negatif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar Beban Kerja yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan. Kepuasan Kerja (KeK) memediasi hubungan antara Disiplin Kerja (DK) dan Kinerja Karyawan (KK) karena memiliki pengaruh positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar disiplin kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

#### **Daftar Rujukan**

- [1] Siswanto, S., Supriyanto, A. S., Ni'mah, U., Asnawi, N., & Wekke, I. S. (2019). Does A Workload Influence The Performance of Bank Employees?. *Management Science Letters*, 9(5), 639–650. DOI: <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.2.007> .
- [2] Cahyani, D. (2023). The Influence of Employee Engagement and Workload on Employee Performance. *Growth: Journal Management and Business*, 1(01), 12–20. DOI: <https://doi.org/10.59422/growth.v1i01.164> .
- [3] Setiti, L. M. D., & Paramarta, W. A. (2023). Workload Influence on Employee Performance of Aria Villas Seminyak with Work Stress as a Variable Intervening. *Greenomika*, 5(1), 39–51. DOI: <https://doi.org/10.55732/unu.gnk.2022.05.1.4> .
- [4] Prasetyani, W. M., Rustono, R., & Suwardi, S.-. (2022). The Influence of Workload and Work Stress on Employee Performance at PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Sentral Pengolahan Pos Semarang. *JOBS (Jurnal Of Business Studies)*, 7(2), 199. DOI: <https://doi.org/10.32497/jobs.v7i2.3688> .
- [5] Safitri, U. L., Widagdo, B., & Novianti, K. R. (2022). The Influence of Work Motivation and Workload on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediation Variable. *Jamanika (Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan)*, 2(02), 120–128. DOI: <https://doi.org/10.22219/jamanika.v2i02.21964> .
- [6] Hustia, A., Hendro, O., & Herlangga, T. (2021). Influence of Work Motivation, Job Satisfaction and Work Discipline on Employee Performance at PT. Truba Jaga Cita. *Bina Bangsa International Journal of Business And Management*, 1(1), 28–38. DOI: <https://doi.org/10.46306/bbijbm.v1i1.3> .
- [7] Zaahidah, A., Susita, D., & Usman, O. (2022). The Influence of Work Discipline On Employee Performance With Motivation And Job Satisfaction As Intervening Variables In Functional Position Group. *Devotion : Journal of Research and Community*

- Service, 3(14), 2726–2735. DOI: <https://doi.org/10.36418/dev.v3i14.332> .
- [8] H, H., & Didin, D. (2020). The Influence of Work Motivation, Job Satisfaction and Work Discipline on Employee Performance In The Regional Secretariat of Maros District. *Jurnal Ad'ministrare*, 7(1), 207. DOI: <https://doi.org/10.26858/ja.v7i1.14777> .
- [9] Agustoni, A., Yusuf, M., & Basri, A. (2023). The Influence of Commitment, Discipline and Job Satisfaction on Employee Performance in Class IIA Lubuklinggau Correctional Institution. *Proceedings International Conference on Business, Economics & Management*, (1), 110–124. DOI: <https://doi.org/10.47747/icbem.v1i1.1267> .
- [10] Zahara, R. N., & Hidayat, H. (2017). Pengaruh Kepuasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank di Kota Batam. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 1(2), 150–156. DOI: <https://doi.org/10.30871/jama.v1i2.500> .
- [11] Suwanto. (2023). The Influence of Job Training and Work Discipline on Employee Performance at PT Maju Lancar Sejahtera in the City of Depok, West Java, Indonesia. *Sinergi International Journal of Management and Business*, 1(3), 146–158. DOI: <https://doi.org/10.61194/ijmb.v1i3.113> .
- [12] Saragih, B., Sanusi, A., & Manan, A. (2017). The Influence of Job Satisfaction towards Employee Performance on the Antecedent of Competencies and Organizational Citizenship Behavior. *IOSR Journal of Business and Management*, 19(01), 21–27. DOI: <https://doi.org/10.9790/487x-1901072127> .
- [13] Omar, M. S., Rafie, N., & Ahmad Selo, S. (2020). Job Satisfaction Influence Job Performance Among Polytechnic Employees. *International Journal of Modern Trends in Social Sciences*, 3(14), 39–46. DOI: <https://doi.org/10.35631/ijmtss.314003> .
- [14] Djuli, F. A., Abdussamad, Z., & Sulila, I. (2023). The Influence of Job Satisfaction On Employee Performance. *Public Policy Journal*, 4(3), 186. DOI: <https://doi.org/10.37905/ppj.v4i3.2394> .
- [15] Razak, A., Sarpan, S., & Ramlan, R. (2018). Influence of Promotion and Job Satisfaction on Employee Performance. *Journal of Accounting, Business and Finance Research*, 3(1), 18–27. DOI: <https://doi.org/10.20448/2002.31.18.27> .
- [16] Hustia, A., Hendro, O., & Herlangga, T. (2021). Influence of Work Motivation, Job Satisfaction and Work Discipline on Employee Performance at PT. Truba Jaga Cita. *Bina Bangsa International Journal of Business And Management*, 1(1), 28–38. DOI: <https://doi.org/10.46306/bbijbm.v1i1.3> .
- [17] Abid, M. (2024). The Influence of Organizational Culture and Job Satisfaction On Employee Performance. *International Journal Multidisciplinary Science*, 3(1), 65–73. DOI: <https://doi.org/10.56127/ijml.v3i1.1227> .
- [18] Cvjetkovic, M. (2022). The Influence of Motivation and Job Satisfaction On Employee Performance. *Zbornik Matice Srpske Za Društvene Nauke*, (183), 443–457. DOI: <https://doi.org/10.2298/zmsdn2283443c> .
- [19] Simanjuntak, P. A. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia. *JMB (Jurnal Manajemen dan Bisnis)*, 2(1), 44–85. DOI: <https://doi.org/10.30743/jmb.v2i1.2358> .
- [20] Mustofa, A., & Muafi, M. (2021). The Influence of Situational Leadership On Employee Performance Mediated By Job Satisfaction and Islamic Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, 10(1), 95–106. DOI: <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i1.1019> .