

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA MELALUI KEPUASAN KERJA DALAM MEMENGARUHI KINERJA PENGAWAI DI DINAS SOSIAL KABUPATEN SITUBONDO

Muhammad Mu'ad
muadmuhhammad6@gmail.com
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Riska Ayu Pramesthi
riska_ayu_pramesti@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Yudha Praja
yudha_praja@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

ABSTRACT

The aim of the research is to determine the influence of organizational culture, workload and work discipline through job satisfaction in influencing employee performance in the Situbondo Regency Social Service. The sampling technique used in this research was a saturated sample with a sample size of 30 employees. Data analysis and hypothesis testing in this research used the Structural Equation Model - Partial Least Square (PLS-SEM)

The results of the direct influence hypothesis test using the Smart PLS 3.0 application, show that Organizational Culture has a negative but not significant effect on job satisfaction, Workload has a positive but not significant effect on job satisfaction, Work discipline has a negative but not significant effect on job satisfaction, Organizational Culture has a positive effect but not significant on Performance, Workload has a significant positive effect on Performance, Work discipline has a Significant Negative effect on Performance, Job satisfaction has a positive but not significant effect on Performance, Organizational Culture has a negative but not significant effect on Performance through Job Satisfaction, Workload has a positive but not significant effect not significant on performance through job satisfaction, work discipline has a negative but not significant effect on performance through job satisfaction.

Keywords: *Organizational Culture, Workload, Work Discipline, Job Satisfaction, Performance.*

I. PENDAHULUAN

Era modern yang dipenuhi dengan perkembangan teknologi yang pesat telah mengubah dinamika persaingan di dunia kerja, membuat organisasi menjadi pusat pertumbuhan ekonomi yang penting. Melalui penekanan pada visi dan misi, organisasi melihat Sumber Daya Manusia sebagai elemen kunci yang dapat memperkuat kesuksesan perusahaan, mengingat peran krusial yang dimainkan oleh SDM. Kondisi saat ini menekankan pentingnya kemampuan seorang pemimpin dalam mengelola organisasi dengan efisiensi

dan efektivitas untuk meraih tujuan yang sudah ditentukan. Oleh karena itu, upaya pelatihan terus dilakukan terhadap pegawai untuk memastikan pengetahuan mereka tetap terkini. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk terus mengoptimalkan system supaya terus berjalan, meskipun perusahaan memiliki peralatan berteknologi tinggi, namun tanpa Sumber Daya Manusia yang berkualitas, keberadaan mesin-mesin tersebut akan menjadi tidak efektif. Oleh karena itu, perusahaan harus memerhatikan aspek-aspek yang mampu meningkatkan kualitas

karyawan seperti pelatihan, pengembangan, dan pemberian motivasi yang bermanfaat untuk mendukung pengoperasian mesin-mesin tersebut. Hasibuan (2019:10) menjelaskan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah gabungan antara ilmu dan seni yang bertujuan mengatur keterkaitan serta fungsi tenaga kerja agar dapat berjalan secara efisien dan efektif dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Artinya manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang krusial dalam memberikan dukungan terhadap kesuksesan organisasi dan kesejahteraan masyarakat. Tenaga kerja juga memiliki peran yang penting guna untuk meningkatkan keberhasilan perusahaan dalam melaksanakan visi dan misinya.

Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM yang memiliki kemampuan untuk terus meningkatkan persentase keberhasilan perusahaan maupun organisasi yang fokus pada optimasi dan kemajuan organisasi, SDM yang mumpuni juga bisa dikatakan sebagai aset yang berharga bagi organisasi oleh sebab itu penguatan di bidang SDM menjadi sebuah keharusan yang berguna untuk pengelolaan organisasi yang mapan, Adapun kunci keberhasilan pemberdayaan SDM agar bisa berperan aktif dalam memajukan kinerja organisasi adalah dengan memaksimalkan serta mengamalkan fungsi manajemen yang ada.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2019:10) Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai sebuah proses yang kompleks yang melibatkan berbagai aspek untuk mengatur, mengembangkan, dan memanfaatkan sumber daya manusia agar dapat berkontribusi secara optimal dalam menggapai tujuan organisasi. Namun, tidak hanya itu, Kasmir (2016) juga menambahkan bahwa manajemen sumber daya manusia juga mencakup serangkaian langkah yang perlu dijalankan secara efisien dan efektif untuk mencapai target perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan para stakeholder. Dengan kata lain, manajemen sumber daya manusia tidak hanya berkaitan pada pengelolaan sumber daya manusia, tetapi juga menekankan pentingnya mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan dan memperhatikan kesejahteraan semua pihak yang terlibat.

Dalam hal ini, manajemen sumber daya manusia berperan sebagai penghubung yang menyatukan kepentingan organisasi dengan kebutuhan dan harapan karyawan serta masyarakat. Dengan melaksanakan pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang tepat, perusahaan dapat mencapai efisiensi dan produktivitas yang maksimal, sementara karyawan mendapatkan kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan kesejahteraan mereka.

Budaya Organisasi

Menurut Luthans (2012:137) “Budaya Organisasi dapat diartikan

sebagai pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada setiap karyawan baru agar dapat merasakan, berpikir, dan bertindak sesuai dengan nilai-nilai yang dijunjung oleh perusahaan setiap hari”. Indikator Budaya Organisasi menurut Robbins dan Coulter (2012:10) yaitu :

1. Inisiatif
2. Pengarahan
3. Integrasi
4. Kontrol
5. Pola komunikasi

Beban Kerja

Koesomowidjojo (2017:22) menjelaskan bahwa “Beban kerja pegawai telah ditetapkan dalam bentuk standar kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaannya dalam perusahaan”. Indikator Beban kerja menurut Robbins dan Coulter (2012:10) yaitu :

1. Target yang harus dicapai
2. Kondisi pekerjaan
3. Penggunaan waktu Kerja
4. Lingkungan kerja
- 5.

Disiplin Kerja

Moenir (2015:94) menjelaskan bahwa “Disiplin mencakup tingkat kepatuhan seseorang terhadap peraturan yang telah ditetapkan, baik yang tercantum secara tertulis maupun yang bersifat tidak tertulis”. Disiplin dijadikan sebagai ukuran untuk mendorong karyawan agar mematuhi aturan dan norma yang berlaku di dalam struktur organisasi atau perusahaan. Indikator Disiplin kerja menurut Afandi (2018:21) yaitu :

1. Ketaatan waktu
2. Tanggung jawab kerja

Kepuasan Kerja

Meithiana (2017:38) yang menyatakan bahwa” kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Artinya, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri masing-masing”. Indikator menurut Menurut Sopiah (2014:171) yaitu :

1. Gaji
2. Pekerjaan
3. Promosi
4. Atasan
5. Rekan kerja

Kinerja Pegawai

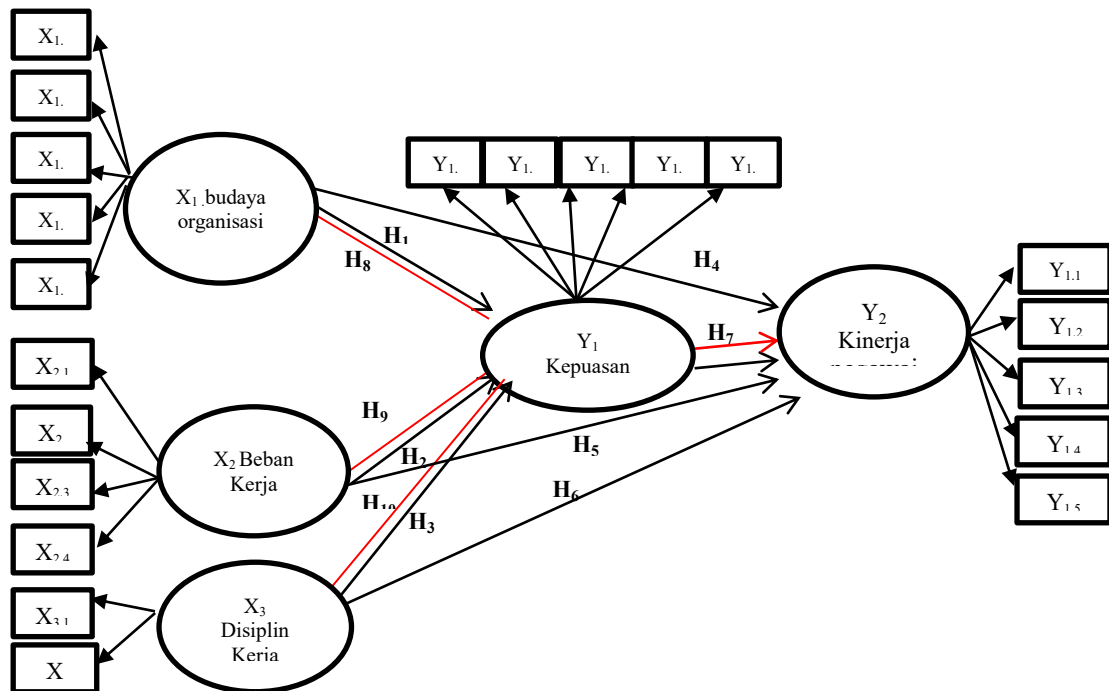
Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika”. Kinerja tersebut mencakup keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja dengan optimal dan mencapai berbagai sasaran yang telah ditetapkan, dengan pengorbanan yang relatif lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai. Indikator Kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2017:67) yaitu :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Tanggung jawab
4. Kerja sama
5. Inisiatif

Kerangka Konseptual

Dilihat dari tinjauan pustaka peneliti menguji “Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Melalui Kepuasan kerja dalam Memengaruhi Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Situbondo”. Melalui judul yang akan dikembangkan oleh peneliti dapat diketahui bahwa variabel bebas yang

digunakan adalah Budaya Organisasi (X1), Beban kerja (X2) dan Disiplin kerja (X3), variabel terikat Kinerja pegawai (Y2) dan variabel intervening Kepuasan kerja (Y1). Berikut merupakan gambar kerangka pemikiran penelitian ini bisa diproyeksikan seperti pada gambar 1 yang disajikan berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual penelitian tersebut, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut :

- H₁: Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja
- H₂: Beban Kerja berpegaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja
- H₃: Disiplin Kerja berpegaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

- H₄: Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja
- H₅: Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja
- H₆: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja
- H₇: Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja
- H₈: Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja melalui Kinerja

- H₉: Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja melalui Kinerja
- H₁₀: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja melalui Kinerja.

III. METODE PENELITIAN

Menurut Soegeng dalam Tahir (2011:51) “Proses perancangan penelitian merupakan tahapan-tahapan yang terstruktur, efisien dan relevan dengan sasaran penelitian dengan tujuan untuk menghasilkan data yang akurat”. Penelitian ini disusun dengan fokus untuk menemukan solusi terhadap fenomena yang dialami oleh objek penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menekankan pada analisis data berupa angka yang diolah dengan metode statistik. Sugiyono (2016:13) mengemukakan “Metode kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang berlandaskan dengan atas dasar filsafat guna untuk meneliti pada populasi maupun sampel”.

Tempat Dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada Dinas Sosial Kabupaten Situbondo terletak di Jl. Anggrek No.74, Krajan Patokan, Patokan, Kec. Situbondo, kabupaten Situbondo, Jawa Timur 68312, Indonesia. Waktu penelitian ini dilakukan selama tiga bulan yakni dari bulan Juni sampai Agustus 2024.

Populasi Dan Sampel

Sugiyono (2017:215) berpendapat bahwa “Populasi mengacu pada wilayah generalisasi yang terdiri

dari beberapa subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari yang, yang mengarah pada penarikan kesimpulan”. Sugiyono (2016:81) mengatakan bahwa “Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dalam penelitian ini peneliti mengambil sampel menggunakan Teknik *Non Probability Sampling* dengan cara total *sampling* atau sampel jenuh dikarenakan populasi yang diteliti kurang dari 100. Sugiyono (2016:85) mendefinisikan “Suatu metode pengambilan sampel yang melibatkan seluruh anggota populasi”. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara di Dinal Sosial Kabupaten Situbondo yang berjumlah 30 orang selain pimpinan.

Teknik Analisis Data Observasi

Sugiyono (2016:145) mengungkapkan bahwa “Observasi adalah serangkaian proses yang kompleks, yang terdiri dari berbagai proses biologis dan psikologis yang saling terkait.”. Observasi dilakukan dengan cara mengamati secara langsung dan mencatat berbagai fenomena yang terjadi Dinas Sosial Kabupaten Situbondo yang relevan dengan isu yang sedang diteliti.

Studi Pustaka

Nazir (2019:93) menjelaskan bahwa “Studi pustaka adalah metode pengumpulan data yang melibatkan analisis terhadap buku, literatur, catatan, dan laporan yang relevan

dengan permasalahan yang sedang diteliti”. Teknik pengumpulan data ini digunakan untuk mendapatkan pendapat secara tersurat dengan mempelajari buku maupun literatur yang salig berhubungan dengan fenomena yang ada di Dinas Sosial Kabupaten Situbondo.

Wawancara

Sugiyono (2016:194) berpendapat “Wawancara melibatkan dua individu yang berkumpul dengan tujuan untuk bertukar informasi atau ide melalui serangkaian pertanyaan dan jawaban, yang pada akhirnya mengarah pada konsolidasi kesimpulan atau pemahaman tunggal mengenai topik tertentu”. Proses wawancara dalam penelitian ini dilakukan kepada sejumlah ASN di Dinas Sosial Kabupaten Situbondo.

Kuesioner

Sugiyono (2016:142) menjelaskan bahwa “Kuesioner adalah instrumen yang digunakan untuk meminta pendapat atau tanggapan dari responden melalui pertanyaan tertulis yang diberikan”. Peneliti memperoleh informasi dengan cara memberikan kuesioner kepada ASN di Dinas Sosial Kabupaten Situbondo agar data yang terkumpul dapat dihitung dalam bentuk nilai atau skor.

Dokumentasi

Sugiyono (2018:476) menjelaskan bahwa “Dokumentasi adalah teknik yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi yang dapat berupa buku, arsip, catatan tulis, data numerik, serta representasi visual

seperti laporan, dalam rangka mendukung penelitian yang sedang dilakukan”. Data-data yang terkumpul dari dokumentasi pegawai Dinas Sosial Kabupaten Situbondo akan membantu peneliti dalam menganalisis struktur organisasi dan hubungan antar pegawai di institusi tersebut.

Metode Dan Analisis Data

Analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Structural Equation Model – Partial Least Square (PLS-SEM). Hubungan yang valid, indikator yang dapat mewakili dan mendasari variabel laten yaitu validitas konvergen, yang dapat ditunjukkan melalui unidimensionalitas yang diekspresikan menggunakan nilai rata-rata ang di ekstraksi atau AVE (Average Variance Extracted). Pengukuran nilai AVE dan nilai outer loading pada penelitian ini menggunakan program Smart PLS 3.0.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Konvergen

Validitas Konvergen (*Convergent Validity*) merupakan nilai *factor loading* pada laten dengan indikator-indikatornya. Faktor *loading* merupakan koefisiensi jalur yang menghubungkan antara variabel laten dengan indikatornya. Menurut Husein (2015:18) mengemukakan “Analisis *outer loading* dilakukan untuk memastikan measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel)”. Dalam Analisa ini ada beberapa perhitungan antara lain:

1. *Convergent validity* merupakan nilai loading factor pada variabel laten dengan indikator-idikatornya. Nilai yang diharapkan $\geq 0,7$
2. *Distrimint validity* ialah nilai crossloading factor yang berguna apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai. Caranya dengan membandingkan nilai konstruk yang dituju harus lebih besar dengan nilai konstruk yang lain. *Average Variance Extracte (AVE)* merupakan rata-rata varian yang setidaknya sebesar $\geq 0,5$.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu uji yang mengukur nilai-nilai dari kendalan, konsistensi, dan ketelitian dengan item pernyataan. Mengukur nilai *composite reliability* dalam PLS dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0 yang dapat memungkinkan seorang peneliti menghitung validitas dengan suatu konsep yang menggunakan indikator reflektif. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Crombach Alpha* instrumen penelitian ini dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Crombach Alpha* lebih besar dari 0,70 (Sholihin dan Ratmono, 2013:92).

Uji Asumsi Klasik Normalitas

Ghozali (2018:161) berpendapat bahwa “Uji normalitas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau baik”. Pada penelitian ini, uji normalitas menggunakan nilai *skewness* dan *kurtosis*. Apabila nilai

rasio *skewness* dan *kurtosis* berada dalam rentang nilai -2,58 hingga 2,58 maka data terdistribusi normal. Apabila nilai rasio *skewness* dan *kurtosis* tidak berada dalam rentang nilai -2,58 sampai 2,58 maka dapat dikatakan bahwa data tidak terdistribusi normal

Multikolinieritas

Ghozali (2018:107) mengemukakan bahwa “Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*independent*)”. Dalam model persamaan *structural* yang baik apabila tidak terjadi korelasi antara variabel bebas satu dengan yang lainnya, apabila terjadi korelasi maka variabel lainnya tidak otogonal. Variabel *otogonal* adalah variabel bebas penelitian yang korelasi antara variabel bebas sama hasilnya dengan nol. Uji Multikolinieritas dalam penelitian ini untuk menganalisis nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF). Pada aplikasi SmartPLS 3.0 dapat dikatakan tidak terjadi asumsi klasik apabila nilai VIF (*variance inflation factor*) $\leq 5,00$ namun apabila VIF $>5,00$ maka melanggar asumsi Multikolinieritas atau variabel bebas saling mempengaruhi.

Uji Goodness Of Fit (GOF)

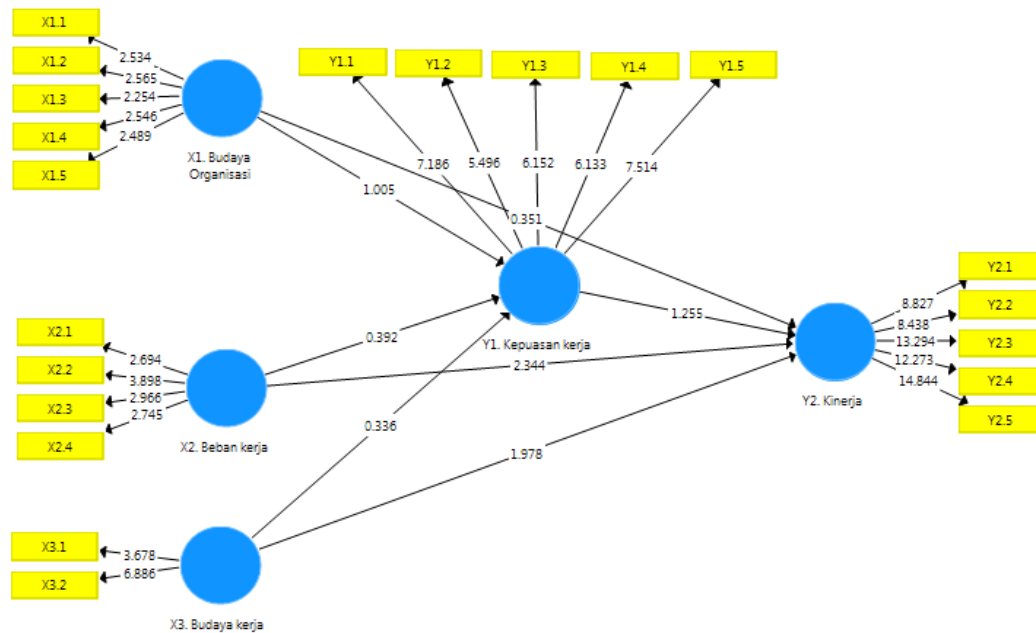
Menurut Ghozali (2016:107) “Uji kelayakan model yaitu untuk menguji apakah terdapat pengaruh signifikan secara keseluruhan terhadap model regresi”. Dalam penelitian ini uji GOF di Analisa menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0, untuk

mengukur tiga *fit indeks* yaitu *Standardized Root Mean Square Residual*, *Chi-Square* dan *Normed Fit Index*. Model penelitian dikatakan *Fit* apabila konsep model *structural* yang dibangun dalam penelitian ini telah sesuai dengan fakta yang terjadi di lapangan, sehingga hasil penelitian ini

bisa diterima baik dari segi teoritis maupun praktis.

Analisis Persamaan Struktural (*inner model*)

Hasil analisis penelitian dengan Smart PLS 3.0, selanjutnya dibuat persamaan struktural sebagai berikut :



Gambar 2. Hasil Uji Model Struktural dengan Aplikasi Smart PLS

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu negatif (-0,375), Nilai *T-Statistic* yaitu 1,005 (<1,954) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,316** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X_1) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1) dengan demikian **hipotesis ke 1 ditolak**. Hubungan negatif dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti struktur

kepemimpinan yang kaku, kurangnya komunikasi yang efektif, atau pola kerja yang tidak mendukung kesejahteraan pegawai. Ini adalah area yang perlu diteliti lebih lanjut untuk memahami dinamika tersebut, Meskipun hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, organisasi tetap perlu mengevaluasi aspek-aspek budaya kerja yang mungkin berkontribusi pada suasana kerja secara keseluruhan. Memperbaiki elemen-elemen dalam

budaya organisasi dapat memiliki dampak jangka panjang yang positif. Hasil temuan ini tidak mendukung hasil penelitian terdahulu oleh Mahayasa *et.al* (2024)

Pengaruh Beban kerja Terhadap Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,102), Nilai *T-Statistic* yaitu 0,392 (<1,954) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,726** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Beban kerja (X_2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1) dengan demikian **hipotesis ke 2 ditolak**. Meskipun beban kerja menunjukkan hubungan positif, faktor-faktor lain, seperti dukungan dari manajemen, lingkungan kerja, atau keseimbangan kerja-hidup bisa memengaruhi kepuasan kerja. Penting untuk mengelola beban kerja dengan bijaksana, Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan burnout meskipun ada beberapa elemen yang bisa membuat pegawai merasa puas. Hasil temuan ini tidak mendukung hasil penelitian terdahulu oleh Marlius, D (2020)

Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu negatif (-0,079), Nilai *T-Statistic* yaitu 0,336 (<1,954) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,737** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X_3) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap

Kepuasan kerja (Y_1) dengan demikian **hipotesis ke 3 ditolak**. Meskipun ada hubungan negatif, hal ini mungkin terjadi karena disiplin kerja diterapkan dalam konteks yang tidak mendukung. Misalnya, jika disiplin kerja terlalu ketat atau kaku, hal ini dapat menyebabkan rasa ketidakpuasan di antara pegawai. Namun, pengaruh ini tidak cukup kuat untuk menjadi signifikan. Organisasi harus mempertimbangkan bagaimana kebijakan disiplin diterapkan. Praktik disiplin yang terlalu ketat bisa mengurangi kepuasan kerja, sedangkan pendekatan yang lebih fleksibel dan mendukung mungkin lebih efektif. Hasil temuan ini tidak mendukung hasil penelitian terdahulu oleh Fikri *et.al* (2022)

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,073), Nilai *T-Statistic* yaitu 0,392 (<1,954) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,726** (> 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X_1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2) dengan demikian **hipotesis ke 4 ditolak**. Meskipun ada indikasi hubungan positif, pengaruhnya mungkin tereduksi oleh faktor-faktor lain yang lebih dominan dalam menentukan kinerja. Misalnya, faktor seperti manajemen, pelatihan, dan sumber daya yang tersedia juga dapat berkontribusi besar terhadap kinerja. Walaupun budaya organisasi memiliki potensi untuk memengaruhi

kinerja, organisasi harus memperhatikan aspek lain yang dapat memperkuat hubungan ini. Upaya untuk meningkatkan budaya organisasi dapat dilakukan bersamaan dengan penguatan faktor lain yang mendukung kinerja. Hasil temuan ini tidak mendukung hasil penelitian terdahulu Nofiantari *et.al* (2023)

Pengaruh Beban kerja Terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis kelima dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,415), Nilai *T-Statistic* yaitu 2,344 (>1,954) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,019** (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Beban kerja (X_2) berpengaruh Signifikan positif terhadap Kinerja (Y_2) dengan demikian **hipotesis ke 5 diterima**. Nilai ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang cukup kuat antara beban kerja yang diterima oleh pegawai dinas sosial dan kinerja mereka. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dihadapi oleh pegawai, semakin tinggi pula kinerja yang dapat mereka capai, asalkan beban kerja tersebut dalam batas yang wajar dan tidak menyebabkan stres atau kelelahan berlebihan ini bisa diartikan bahwa program kerja atau proyek yang diberikan kepada pegawai berdampak signifikan terhadap hasil kerja mereka. Ini mungkin mencakup penanganan kasus, pelaksanaan program sosial, atau interaksi dengan masyarakat. peningkatan beban kerja yang dikelola dengan baik dapat berkontribusi langsung pada peningkatan hasil pelayanan publik kepada masyarakat.

Hasil temuan ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Winoto dan Perkasa (2024)

Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis keenam dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu negatif (-0,353), Nilai *T-Statistic* yaitu 1,978 (>1,954) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,048** (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X_2) berpengaruh Signifikan Negatif terhadap Kinerja (Y_2) dengan demikian **hipotesis ke 6 diterima**. hubungan negatif antara disiplin kerja dan kinerja. Artinya, semakin rendah disiplin kerja pegawai, semakin tinggi pula kemungkinan kinerjanya menurun. ini mungkin menunjukkan bahwa pegawai yang tidak disiplin dalam menjalankan tugas-tugas mereka cenderung mencapai hasil yang kurang baik dalam pelayanan kepada masyarakat. Hasil temuan ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Husain *et.al* (2023)

Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,254), Nilai *T-Statistic* yaitu 1,255 (<1,954) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,210** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2) dengan demikian **hipotesis ke 7 ditolak**. Hubungan positif antara kepuasan kerja dan

kinerja pegawai Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja pegawai dalam dinas sosial, semakin tinggi pula kinerja yang mereka capai. Meskipun hubungan ini positif, nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruhnya tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan. meskipun kepuasan kerja berpotensi mempengaruhi kinerja secara positif, hasil yang diperoleh tidak cukup kuat untuk diandalkan dalam penelitian ini. Hasil temuan ini tidak mendukung hasil penelitian terdahulu oleh Rahmawati *et.al* (2024)

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis kedelapan dengan mengacu pada nilai original sample yaitu negatif (-0,096), Nilai T-Statistics yaitu 0,667 (<1,964) dengan nilai P Value yaitu sebesar **0,505** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X_1) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja ASN (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian **hipotesis ke 8 ditolak**. terdapat hubungan negatif Budaya organisasi dan kinerja ASN yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Artinya, semakin kuat budaya organisasi yang ada, justru dapat mengurangi kinerja ASN, tetapi pengaruh ini tidak signifikan. Meskipun ada indikasi hubungan negatif, hasil tersebut tidak cukup kuat untuk dijadikan dasar keputusan atau kebijakan. Dengan kata lain, tidak ada bukti yang kuat untuk menunjukkan bahwa budaya organisasi secara signifikan mempengaruhi kinerja ASN

melalui kepuasan kerja. Hasil temuan mendukung hasil penelitian terdahulu oleh Akbar *et.al* (2024)

Pengaruh Beban kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis kesembilan dengan mengacu pada nilai original sample yaitu positif (0,026), Nilai T-Statistics yaitu 0,286 (<1,964) dengan nilai P Value yaitu sebesar **0,775** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Beban kerja (X_2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja ASN (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian **hipotesis ke 9 ditolak**. Hubungan positif antara beban kerja dan kinerja ASN yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Artinya, ada indikasi bahwa peningkatan beban kerja dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja ASN, namun hubungan ini sangat lemah. Ini mengindikasikan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara beban kerja dan kinerja ASN melalui kepuasan kerja. Dengan demikian, meskipun ada indikasi pengaruh positif, hasilnya tidak cukup kuat untuk dijadikan dasar pengambilan keputusan. Hasil temuan ini mendukung hasil penelitian terdahulu oleh Rokhmah *et.al* (2024)

Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis kedelapan dengan mengacu pada nilai original sample yaitu negatif (-0,020), Nilai T-Statistics yaitu 0,244 (<1,964) dengan nilai P Value yaitu sebesar **0,807** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X_3) berpengaruh

negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian **hipotesis ke 10 ditolak**. Hubungan negatif antara disiplin kerja dan kinerja ASN yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Artinya, semakin rendah tingkat disiplin kerja pegawai, kemungkinan kinerja ASN menurun, tetapi hubungan ini sangat lemah. Mengindikasikan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan kinerja ASN melalui kepuasan kerja. Meskipun ada indikasi hubungan negatif, hasilnya tidak cukup kuat untuk dijadikan dasar pengambilan keputusan. Hasil temuan ini tidak mendukung hasil penelitian terdahulu oleh Putri *et.al*(2022)

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada Dinas Sosial Kabupaten Situbondo, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (H1 ditolak)
2. Beban kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (H2 ditolak)
3. Disiplin kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (H3 ditolak)
4. Budaya Organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (H4 ditolak)
5. Beban kerja berpengaruh Signifikan positif terhadap Kinerja (H5 diterima)
6. Disiplin kerja berpengaruh Signifikan Negatif terhadap Kinerja (H6 diterima)
7. Kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (H7 ditolak)
8. Budaya Organisasi berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja ASN melalui Kepuasan kerja (H8 ditolak)
9. Beban kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja ASN melalui Kepuasan kerja (H9 ditolak)
10. Disiplin kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja (H10 ditolak)

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang diuraikan, maka dapat diberikan saran yang dapat dijadikan acuan dalam penelitian-penelitian selanjutnya, diantaranya :

Bagi Dinas Sosial Kabupaten Situbondo

Bagi pimpinan Dinas Sosial Kabupaten Situbondo Lakukan evaluasi dan monitoring secara berkala terhadap pengaruh kebijakan yang telah diterapkan. Hal ini dapat membantu Dinas Sosial untuk menyesuaikan strategi yang ada berdasarkan umpan balik dan hasil yang dicapai, serta Kembangkan kegiatan tim yang dapat memupuk rasa kebersamaan dan kolaborasi untuk meningkatkan budaya organisasi. Kegiatan ini dapat menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis dan mendukung karyawan dalam mencapai tujuan bersama dan Mengadakan program pendidikan dan pelatihan bagi karyawan untuk meningkatkan

kompetensi mereka. Hal ini bisa membantu mereka lebih mampu mengelola beban kerja dan meningkatkan disiplin kerja

Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Hasil Penelitian ini bagi Universitas dapat menjadi dasar pengembangan kurikulum Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), yang selanjutnya dapat menambah pengetahuan dan informasi bagi sivitas akademika tentang pentingnya penggunaan variabel Beban kerja, Gaya kepemimpinan dan Lingkungan kerja dalam peningkatan Kinerja SDM.

Bagi Peneliti Lainnya

Hasil Penelitian ini bagi Universitas dapat menjadi dasar pengembangan kurikulum Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), yang selanjutnya dapat menambah pengetahuan dan informasi bagi sivitas akademika tentang pentingnya penggunaan variabel Beban kerja, Gaya kepemimpinan dan Lingkungan kerja dalam peningkatan Kinerja SDM

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.

Akbar, A. K. I., Praja, Y dan Pramesthi, R. A. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Fasilitas Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja ASN dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor DPUP Kabupaten

Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. FEB UNARS. Vol 3 (2) : 212-225

<https://doi.org/10.36841/jme.v3i2.4789>

Fikri, A. M., Arief, M. Y dan Minullah, M. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. FEB UNARS. Vol 2 (3): 2396-8750.

<https://doi.org/10.36841/jme.v2i10.3668>

Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.

Husain, P. N. A., Pramesthi, R. A dan Soeliha, S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan Tetap Perumda Air Minum Tirta Baluran Kabupaten Situbondo Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. FEB UNARS. Vol 3 (2) : 256-266

<https://doi.org/10.36841/jme.v3i2.4792>

Koesomowidjojo, S. M. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses., Jakarta.

- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Luthans. 2012. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh,. Yogyakarta.: PT. Andi. Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty
- Mahayasa, I. G. A., Maitarini, I. A. N dan Wulandari, N. L. A. A. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Lingkungan Kerja Non Fisik Dan *Locus Of Control* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Implementasi Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol 4 (1) : 18-30.
<https://org.doi/10.38156/imka.v4i1.385>
- Mangkunegara, A. A. A. P.. 2017:67. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moenir, H.A.S. 2015. *Manajemen Pelayanan Umum di Indoensia*. Jakarta.PT:BumiAkasara.
- Meithiana Indrasari. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Edisi Asli. Indomedia Pustaka.
- Nofiantari, E., Karnadi, K dan Pramesthi, R. A. (2023). Pengaruh Budaya Organsasi Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasi Terhadap Kepuasan Kerja ASN Di Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. FEB UNARS. Vol 2 (4) : 719-738
<https://doi.org/10.36841/jme.v2i4.3455>
- Putri, Y., Wahyuni, I dan Subaida, I. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja ASN Melalui Kepuasan Kerja Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. FEB UNARS. Vol 1 (1) : 186-200
<https://doi.org/10.36841/jme.v1i1.1859>
- Rahmawati, R., Pramesti, R. A. dan Praja,Y. (2024). Pengaruh Kompetensi Pegawai, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang (ASN) RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. FEB UNARS. Vol 3 (5): 997-1011
<https://doi.org/10.36841/jme.v3i5.4960>
- Rokhmah, R. A., Pramesthi, R. A dan Minullah, M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan beban kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT. Sinergi Gula Nusantara PG. Asembagus Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. FEB UNARS. Vol 3 (6) :1146-1160.
<https://doi.org/10.36841/jme.v3i6.5036>
- Robbins, S. P dan Coulter, M. 2012. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga
- Sholihin, Mahfud dan Dwi Ratmono. 2013. *Analisis SEM-PLS dengan*

WarpPLS 3.0. Yogyakarta:
Penerbit ANDI.

Sopiah. 2014. *Perilaku Organisasi*.
Yogyakarta; CV. Andi Offset.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian*
Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.

Winoto, S. C. N. C. R dan Perkasa, D.
H. (2024). Pengaruh Beban
Kerja Stres Kerja Dan
Lingkungan terhadap Kinerja
Karyawan UP PKB Pulogadung.
Jurnal Lentera Bisnis
Manajemen. Vol 2 (1)

[https://doi.org/10.59422/lbm.v2i
01.86](https://doi.org/10.59422/lbm.v2i01.86)