Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2776-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (2) 2026, Page: 31260-31274

Pengaruh Kompetensi Digital Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Dukungan Perusahaan Sebagai Variabel Moderasi Pada PT. Lintas Samudera Jaya

Robin[1] Victor[2] Darmi Lestari[3]
Sekolah Tinggi Manajemen Bisnis Multi Sarana Manajemen Administrasi Dan Rekayasa Teknologi
Email:Robinzheng84@gmail.com[1]victorawen10@gmail.com[2]darmansyah45654@gmail.com[3]

Published: June 2026

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memahami dan menganalisis dampak kompetensi digital serta beban kerja terhadap kepuasan kerja, serta menguji fungsi dukungan dari perusahaan sebagai variabel moderasi di PT. Lintas Samudera Jaya. Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiasi kausal. Populasi yang diteliti terdiri dari 60 karyawan, dan sampel diambil menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), sehingga total sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 60 responden. Pengumpulan data primer dilakukan lewat distribusi kuesioner dengan skala *Likert* dan dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS dengan metode analisis regresi linear berganda serta *Moderated Regression Analysis* (MRA). Hasil dari uji-t (parsial) menunjukkan bahwa kompetensi digital memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan dengan nilai t_{hitung} 3,593 > t_{tabel} 1,672 serta nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Begitu juga, beban kerja terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan t_{hitung} 2,609 > t_{tabel} 1,672 dan signifikansi 0,012 < 0,05. Hasil uji F (simultan) menyatakan bahwa kompetensi digital dan beban kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan F_{hitung} 31,095 > F_{tabel} 3,16, dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,522 menunjukkan bahwa variasi dalam kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh kompetensi digital dan beban kerja sebesar 52,2%, sementara sisa 47,8% dipengaruhi oleh faktor lain dari luar model penelitian. Selain itu, hasil uji MRA mengindikasikan bahwa dukungan perusahaan tidak mampu memoderasi pengaruh kompetensi digital terhadap kepuasan kerja (Sig. 0,636 > 0,05) maupun pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja (Sig. 0,450 > 0,05).

Kata Kunci: Kompetensi Digital, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Dukungan Perusahaan

ABSTRACT

This study aims to understand and analyze the impact of digital competence and workload on employee job satisfaction, as well as to test the function of company support as a moderating variable at PT. Lintas Samudera Jaya. The method applied in this study is a quantitative approach with a causal association research type. The population studied consisted of 60 employees, and the sample was taken using a saturated sampling technique (census), so that the total sample used in this study was 60 respondents. Primary data collection was carried out through the distribution of questionnaires with a Likert scale and analyzed using SPSS software with multiple linear regression analysis methods and Moderated Regression Analysis (MRA). The results of the t-test (partial) show that digital competence has a positive and significant influence on job satisfaction with a t_{value} of 3,593 > t_{table} 2,002 and a significance value of 0,001 < 0,005. Likewise, workload is proven to have a positive and significant influence on job satisfaction with a t_{value} of 2,609 > t_{table} 2,002 and a significance value of 0,012 < 0,05. The results of the F test (simultaneous) state that digital competence and workload simultaneously have a significant effect on job satisfaction with F_{value}31,095 > F_{table} 3,16, Sig 0,000 < 0,05). The Adjusted R Square value of 0,522 indicates that variations in job satisfaction can be explained by digital competence and workload by 52,2%, while the remaining 47,8% is influenced by other factors from outside the research model. In addition, the results of the MRA test indicate that company support cannot moderate the effect of digital competence on job satisfaction (Sig 0,636 > 0,05) nor the effect of workload on job satisfaction (Sig 0,450 > 0,05).

Keywords: ***Digital Competence, Workload, Job Satisfaction, Company Support***

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Proses digitalisasi tidak hanya mempengaruhi cara organisasi beroperasi, tetapi juga menuntut peningkatan kemampuan kualitas sumber daya manusia (SDM) agar bisa beradaptasi dengan perubahan tersebut. Dalam hal ini, kompetensi digital menjadi salah satu elemen penting yang menentukan kesuksesan individu dan organisasi dalam menghadapi tantangan persaingan yang semakin ketat.

Peningkatan kemampuan digital diantara pegawai merupakan digital di antara pegawai merupakan investasi strategis yang dapat meningkatkan daya saing perusahaan. Perusahaan yang tidak berhasil mengembangkan keterampilan digital sumber daya manusianya berpotensi menghadapi penurunan efisiensi, kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan perubahan, serta kehilangan kelebihan dalam bersaing di pasar (Manurung & Machdar, 2025).

Namun kemampuan digital yang baik tidak selalu memastikan kepuasan dalam pekerjaan jika tidak diimbangi dengan beban kerja yang seimbang. Beban kerja yang terlalu berat baik dari segi fisik atau mental, dapat mengurangi motivasi, produktivitas, dan kesehatan mental karyawan (Lucky Meilasari et al., 2020). Di zaman digital ini, jumlah pekerjaan semakin meningkat karena karyawan perlu menyesuaikan diri dengan sistem baru yang belum sepenuhnya berjalan dengan baik. Ketidaksiapan sistem digital, baik yang berjalan di dalam maupun di luar perusahaan, dapat menimbulkan rasa frustasi karena menghambat penyelesaian tugas yang sebenarnya sudah siap dilakukan.

Hasil dari studi pendahuluan yang dilakukan di PT. Lintas Samudera Jaya dengan cara observasi dan wawancara awal dengan beberapa para karyawan dan atasan terungkap adanya sebuah fenomena munculnya ketidakselarasan digitalisasi yang rumit. Terdapat celah yang besar antara kemampuan digital yang dimiliki para karyawan dan kehandalan infrastuktur digital yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan operasional. Karyawan sebenarnya memiliki kemampuan yang cukup untuk menjalani tugas digital mereka, terutama dalam mengatur data dan pengelolaan dokumen ekspor, yaitu Pemberitahuan Ekspor Barang (PEB). Mereka telah terlatih dalam menggunakan sistem kepabeanan eksternal yang dikenal sebagai CEISA 4.0. Namun, kendala utama muncul dari faktor eksternal yang bersifat berulang, yaitu ketika aplikasi CEISA 4.0 mengalami kesalahan atau *downtime*, serta masalah data PEB yang kedaluwarsa (expired) yang bergantung pada validasi Bea Cukai. Karyawan terjebak dalam keadaan "menunggu tanpa melakukan apapun", yang menghasilkan beban waktu tunggu yang cukup nyata dan berkontribusi langsung pada meningkatnya beban kerjka non-fisik berupa stres dan frustasi. Laporan permasalahan teknis harian serta gangguan layanan operasional sistem dipaparkan secara rinci pada tabel berikut:

Tabel 1. Masalah Teknis dan Operasional Sistem CEISA 4.0

No.	Jenis Masalah	Deskripsi Masalah	Pengaruh
1.	Status Validasi Tertunda	Berkas impor, ITB, PEB, dan PIB tertahan di status "Validasi", "Payment Verification", dan "Kirim Dokumen ke Portal INSW".	Proses antrean berkas terhambat secara real-time, pengerjaan administrasi tertunda.
2.	Keterbatasan Jam Operasional Staf	Petugas *Analyzing Point* (AP) Belawan hanya beroperasi pada jam kerja (07.30-17.00 WIB).	Pemakaian AP tidak bisa mengajukan berkas di luar jam kerja (celah kosong selama 14,5 jam).
3.	Pemeliharaan Terjadwal (*Maintenance* TIK)	*Downtime* terencana sebanyak 4 kali sepanjang tahun 2025 dengan akumulasi durasi penanganan selama 21 jam.	Karyawan sama sekali tidak memiliki akses sistem untuk mengecek status atau input data.
4.	Gangguan Total Layanan Utama	Akses portal Inhouse, pengiriman dokumen, transfer data Gate ke TPS, dan koneksi *Host-to-Host* terputus.	Terjadi beban waktu tunggu paksa, menimbulkan beban kerja non-fisik (stres dan ketidakpastian).

Sumber: PT. Lintas Samudera Jaya, 2025

Berdasarkan informasi yang terdapat pada Tabel 1. di atas, jelas sekali bahwa semua kegiatan kepabeanan digital tidak berfungsi dengan baik ketika sistem menghadapi masalah. Oleh sebab itu, dukungan dari perusahaan sangat penting, tidak hanya dalam bentuk bantuan keuangan, tetapi juga meliputi aspek seperti pelatihan, penyediaan alat teknologi yang memadai, komunikasi yang transparan, serta kebijakan yang fleksibel dalam menangani tantangan teknis dari luar. Berdasarkan dari uraian di atas, peneliti tertarik untuk meneliti tentang **"Pengaruh Kompetensi Digital Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Dukungan Perusahaan Sebagai Variabel Moderasi Pada PT. Lintas Samudera Jaya".**

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kompetensi Digital

Menurut (Hutasoit et al., 2025), Kompetensi digital adalah sebuah kemampuan yang dimana mempengaruhi kepercayaan diri serta pemikiran kritis individu dalam melakukan pekerjaan, menuntut ilmu, dan menjalani pengembangan pribadi. Menurut (Azizah, 2023), Kemampuan kompetensi digital ini berhubungan langsung dengan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi serta platform digital.

Sedangkan menurut dari (Irawati et al., 2024), Secara terperinci kemampuan kompetensi digital ini berpengaruh terhadap keyakinan diri dan kemampuan berpartisipasi di masyarakat termasuk kemampuan untuk berpikir kritis seseorang saat menjalankan beragam tugas, misalnya dalam menyampaikan informasi, mengelola data, bekerja sama, menciptakan serta mendistribusikan konten pengetahuan, serta bersikap etis dan bertanggung jawab.

Berdasarkan dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi digital merupakan keahlian dasar yang mengaitkan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi serta platform digital dengan perkembangan individu. Keahlian ini berpengaruh langsung terhadap rasa percaya diri dan kekuatan berpikir kritis seseorang ketika berinteraksi secara etis dan bertanggung jawab dalam konteks masyarakat, pekerjaan, dan pendidikan, mencakup aktivitas penting seperti pengelolaan data, kerja sama, dan juga pembuatan konten.

Pengertian Beban Kerja

Menurut (Leuhery, 2024) Beban kerja didefinisikan sebagai sekumpulan tugas yang membutuhkan keahlian dan kemampuan tertentu untuk menjalankannya dengan baik. (Riyanto & Ariyanti, 2025) juga menambahkan penjelasan bahwa beban kerja juga merupakan suatu kewajiban dan kegiatan yang perlu diselesaikan oleh seorang karyawan, secara khusus mengacu pada volume pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai dalam periode waktu yang telah ditentukan.

Selain itu, (Kristin et al., 2022) juga menyatakan bahwa beban kerja merupakan prosedur untuk jumlah total jam kerja yang dilakukan oleh para pekerja menentukan penyelesaian tugas. Lalu menurut (Jasmin & Asbara, 2022) salah satu tuntutan dari tugas juga bisa memicu tekanan mental yang merupakan hasil dari setiap aktivitas eksternal seperti lingkungan, kondisi, atau kejadian yang memberikan beban psikologis atau fisik yang terlalu berat bagi karyawan.

Berdasarkan beragam pandangan para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan suatu konsep yang memiliki berbagai aspek, yang dijelaskan sebagai serangkaian tugas dan tanggung jawab yang memerlukan keahlian serta keterampilan tertentu yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam periode waktu yang telah ditentukan.

Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut (Salsabila & Suryawan, 2021) Kepuasan kerja adalah sebuah pemahaman tentang bagaimana seseorang merasa bahagia dengan pekerjaan yang dilakukannya. Keadaan ini mencerminkan seberapa besar kebutuhan atau harapan karyawan terpenuhi terkait tugas yang mereka laksanakan (Aryani et al., 2025). Serta menjadi respons emosional yang timbul berdasarkan penilaian terhadap standar-standar dalam profesi (Nur & Sinaga, 2025).

(Syah et al., 2025) mengatakan lebih spesifik yaitu, kepuasan kerja merupakan situasi positif dimana individu merasa puas dengan kinerja yang ditunjukkan. Berbeda dengan keterlibatan kerja yang penuh semangat, kepuasan kerja lebih diwarnai dengan stabilitas emosional, dan perasaan "cukup" atau terpenuhi dalam aspek-aspek tertentu dari pekerjaan. Akibatnya, karyawan yang merasa puas cenderung lebih menikmati lingkungan kerja mereka dan mengalami tingkat stres yang lebih rendah dibandingkan dengan mereka yang tidak merasa senang dalam situasi kerja mereka.

Berdasarkan beragam pandangan dari para ahli di atas, dapat disimpulkan kepuasan kerja dapat diasumsikan sebagai sikap atau respons emosional yang positif yang dialami individu karena terdapat pemahaman bahwa kebutuhan dan harapan mereka terhadap pekerjaan telah dipenuhi, yang pada akhirnya membuat mereka merasakan kebahagiaan dan menikmati pekerjaan serta suasana tempat kerja yang ada.

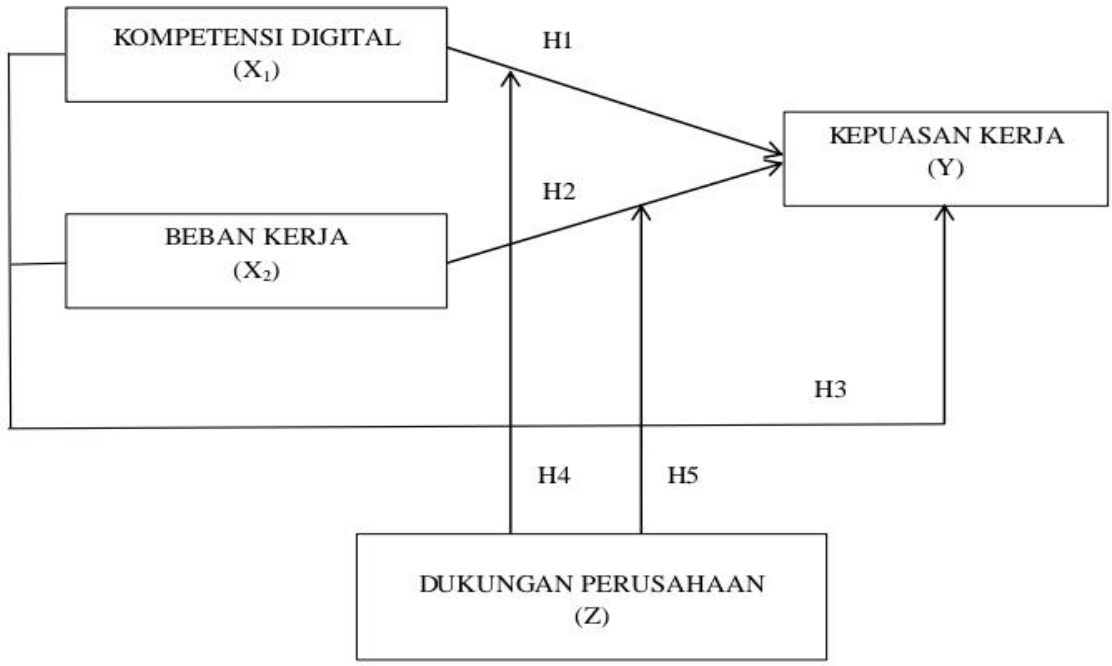
Pengertian Dukungan Perusahaan

Menurut dari (Maharani et al., 2021) dukungan perusahaan adalah sebuah konsep yang mencerminkan bagaimana karyawan melihat perusahaan mereka, yaitu mengenai seberapa besar perusahaan menghormati dan menghargai kesejahteraan serta kontribusi karyawan. Selain itu (Rahmawati & Zulaifah, 2022) menambahkan, jika dukungan yang diberikan oleh perusahaan juga dipahami sebagai evaluasi yang dilakukan oleh seorang pekerja terhadap perusahaan terkait dengan bantuan yang diterima dari perusahaan. Bantuan ini diarahkan untuk mendukung kinerja pekerjaan sehingga dapat berlangsung dengan lancar serta membantu individu dalam menghadapi situasi yang menekan.

Dukungan perusahaan menurut (Chaidir et al., 2025) adalah menggambarkan cara pandang karyawan terhadap perhatian, pengakuan, dan bantuan yang diberikan oleh perusahaan ketika mereka menghadapi berbagai tantangan di tempat kerja. Berdasarkan menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa dukungan perusahaan adalah cara karyawan melihat dan menilai seberapa besar penghormatan, penghargaan, serta perhatian yang diberikan perusahaan terhadap kesejahteraan mereka. Ini tercermin melalui upaya bantuan, pengakuan, dan perhatian yang memfasilitasi kinerja mereka dan mendukung karyawan dalam menghadapi berbagai tantangan atau situasi yang stres.

Kerangka Konseptual

Dengan mempertimbangkan teori dan ulasan literatur yang telah dibahas pada bab yang sebelumnya, kerangka konseptual untuk penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan teori yang telah dijelaskan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1 : Kompetensi Digital secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Lintas Samudera Jaya.

H2 : Beban Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Lintas Samudera Jaya.

H3 : Kompetensi Digital dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Lintas Samudera Jaya .

H4 : Dukungan Perusahaan memoderasi pengaruh Kompetensi Digital terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Lintas Samudera Jaya.

H5: Dukungan Perusahaan memoderasi pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Lintas Samudera Jaya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Penelitian dilaksanakan pada PT. Lintas Samudera Jaya yang berlokasi di Martubung, Medan Labuhan pada periode September hingga Desember 2025. Populasi yang dituju dalam penelitian ini adalah semua karyawan di PT. Lintas Samudera Jaya yang berjumlah 60 orang. Mengingat jumlah populasi yang tergolong sedikit, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling* jenuh (sensus), dimana seluruh anggota populasi di PT. Lintas Samudera Jaya dijadikan sampel penelitian, sehingga total responden adalah 60 karyawan (Manajemen et al., 2020).

Data primer yang dikumpulkan secara langsung melalui penyebaran kuesioner terstruktur dengan menggunakan skala *Likert* 5 tingkat, yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Cukup Setuju (CS), Setuju (S), Sangat Setuju (SS). Metode analisis data yang digunakan mencakup analisis statistik deskriptif, pengujian kualitas data (uji validitas dengan *Pearson Product Moment* dan uji reliabilitas dengan *Cronbach's Alpha*), uji asumsi klasik (uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, uji multikolinieritas melalui nilai *Tolerance* dan VIF, serta uji heteroskedastisitas menggunakan uji *Glejser*). Pengujian hipotesis melalui model Analisis Regresi Linier Berganda dan *Moderated Regression Analysis* (MRA). Akurasi model dan pentingnya dampak antarvariabel dalam kedua cara analisis tersebut dinilai secara matematis dengan menggunakan Uji parsial (uji t), Uji simultan (uji-F), serta Koefisien Determinasi (R^2) melalui bantuan program perangkat lunak SPSS.

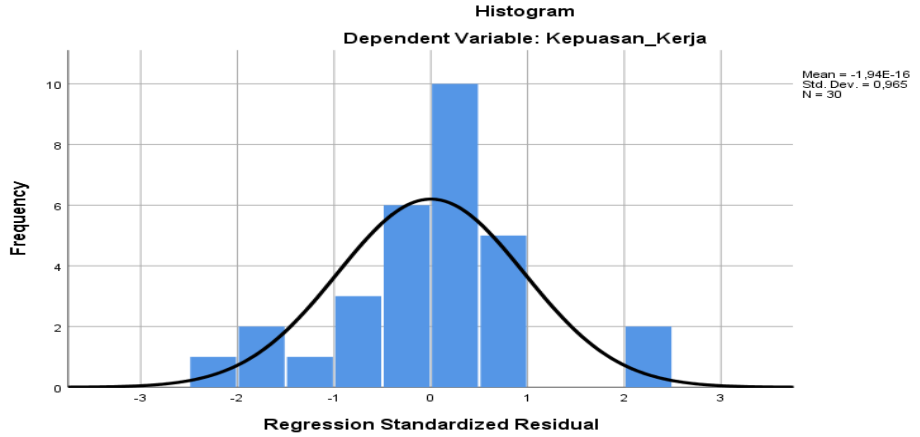
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang dipakai dalam studi ini tepat dan memenuhi kriteria untuk analisis lebih lanjut. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengindentifikasi apakah terdapat penyimpanan dalam model regresi agar hasil analisis dapat diandalkan dan tidak terganggu (Aditiya et al., 2023). Dalam penelitian ini, pengujian asumsi dasar mencakup beberapa jenis uji, yakni uji normalitas untuk menentukan apakah distribusi data residual mengikuti pola normal. Uji multikolinieritas untuk menemukan adanya hubungan yang kuat antar variabel independen, dan terakhir uji heteroskedastisitas untuk mengevaluasi apakah terdapat perbedaan varians residual antara satu pengamatan lainnya.

Uji Normalitas

Dibawah ini adalah gambar grafik histogram yang akan diuji yaitu sebagai berikut:

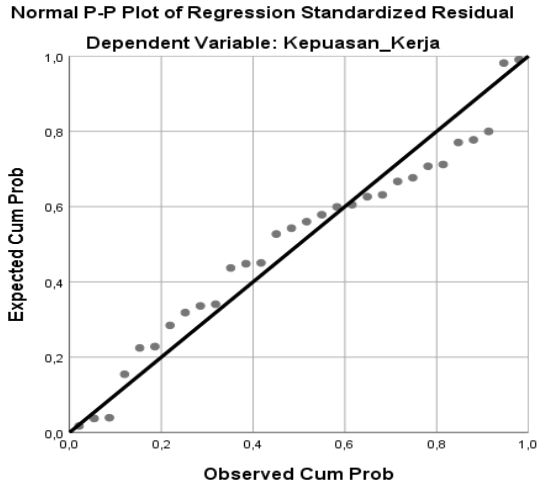


Sumber: Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Gambar 2. Grafik Histogram

Berdasarkan grafik tersebut, pola distribusi data menunjukkan bentuk lengkung yang mirip dengan lonceng dan bersifat simetris. Ini mengindikasikan bahwa variabel residual memiliki distribusi normal, sehingga memenuhi syarat dasar dalam analisis regresi linear agar estimasi yang dihasilkan dapat diandalkan dan sah untuk dasar pengambilan keputusan.

Selain menggunakan histogram, normalitas juga diuji dengan grafik Normal P-P Plot untuk menganalisis sebaran residual secara lebih objektif dan memberikan gambaran visual sebelum melakukan uji Kolmogorov-Smirnov.



Sumber: Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Gambar 3. Normal Probability Plot

Hasil dari grafik menunjukkan bahwa titik data tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis. Pola ini menegaskan bahwa asumsi normalitas sudah terpenuhi, sehingga hasil analisis di tahap selanjutnya dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah dan tidak terpengaruh oleh hasil yang tidak valid atau bias.

Untuk memastikan statistik yang lebih tepat dan handal, penelitian ini menerapkan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* menggunakan *software* SPSS dapat dilihat pada rumus di bawah ini (Pramono et al., 2021):

1. Jika nilai sig. > 0,05: Maka data berdistribusi normal
2. Jika nilai sig. < 0,05: Maka data tidak berdistribusi normal

Tabel 2. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,34744201
Most Extreme Differences	Absolute	,125
	Positive	,125
	Negative	-,101
Test Statistic		,125
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Pada Tabel 2. di atas, nilai Sig. (2-tailed) yang diperoleh adalah 0,200. Sesuai dengan panduan pengambilan keputusan yang telah ditentukan, karena nilai 0,200 > 0,05, dapat disimpulkan bahwa data dalam model regresi ini mengikuti distribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Untuk memastikan bahwa setiap variabel independen dalam penelitian ini benar-benar terpisah dan tidak saling mempengaruhi secara berlebihan, telah dilakukan pengujian multikolinieritas. Sebuah model regresi yang baik adalah yang tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas supaya analisis

dampaknya terhadap Kepuasan Kerja tetap valid. Hasil pengujian dengan menggunakan nilai Tolerance dan VIF dapat dilihat pada Tabel 3. di bawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1	(Constant)	8,279	5,640		1,468	,148		
	Kompetensi Digital (X1)	,805	,224	,454	3,593	,001	,525	1,905
	Beban Kerja (X2)	,355	,136	,330	2,609	,012	,525	1,905

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Dari hasil yang terdapat pada Tabel 3. di atas, terlihat bahwa variabel Kompetensi Digital (X1) dan Beban Kerja (X2) keduanya memiliki nilai Tolerance 0,525 > 0,10 dan VIF sebesar 1,905 < 10. Mengingat semua variabel memenuhi kriteria nilai Tolerance di atas 0,10 dan VIF di bawah 10, dapat disimpulkan bahwa tidak ada indikasi multikolinieritas dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedasitas dengan Uji Glejser dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-2,368E-16	5,640		,000	1,000
	Kompetensi_Digital	,000	,224	,000	,000	1,000
	Beban_Kerja	,000	,136	,000	,000	1,000

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Berdasarkan hasil dari Uji Glejser yang tertera pada Tabel 4. di atas, terlihat bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Kompetensi Digital dan Beban Kerja adalah 1,000. Mengingat nilai signifikansi dari kedua variabel independen ini jauh lebih tinggi dari ambang batas yang ditentukan, yaitu 0,05 (1,000 > 0,05), maka bisa disimpulkan bahwa tidak ada gejala atau isu heteroskedastisitas dalam model regresi tersebut.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS, didapatkan nilai koefisien regresi yang ditunjukkan dalam Tabel 5. berikut ini:

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1	(Constant)	8,279	5,640		1,468	,148		
	Kompetensi Digital (X1)	,805	,224	,454	3,593	,001	,525	1,905
	Beban Kerja (X2)	,355	,136	,330	2,609	,012	,525	1,905

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Sesuai dengan analisis data yang ditunjukkan di Tabel 5. diperoleh rumus regresi linier berganda seperti di bawah ini:

$$\mathbf{Y = 8{,}279 + 0{,}805X_1 + 0{,}355X_2 + e}$$

Penjelasan dari hasil koordinat regresi tersebut adalah:

1. Nilai konstanta (α) = 8,279 menunjukkan bahwa jika variabel Kompetensi Digital dan Beban Kerja bernilai nol, maka tingkat Kepuasan Kerja akan mencapai 8,279.
2. Koefisien Kompetensi Digital (X1) = 0,805 memiliki nilai positif, yang berarti setiap peningkatan satu unit pada Kompetensi Digital akan menyebabkan peningkatan Kepuasan Kerja sebesar 0,805. Berdasarkan analisis signifikansi, diperoleh nilai 0,001 < 0,05, sehingga dapat dirangkum bahwa Kompetensi Digital memiliki dampak yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
3. Koefisien Beban Kerja (X2) = 0,355 juga menunjukkan nilai positif, berarti setiap peningkatan Kepuasan Kerja sebesar 0,355. Dari nilai signifikansi yang diperoleh, didapatkan angka 0,012 < 0,05, sehingga dapat dirangkum bahwa Beban Kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Uji Moderasi (*Moderated Regression Analysis*)

Berdasarkan hasil analisis moderasi menggunakan metode MRA, Tabel 4.11. menunjukkan koefisien regresi yang digunakan untuk mengevaluasi peranan variabel Dukungan Perusahaan (Z) dalam mempengaruhi hubungan antara Kompetensi Digital (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Dalam tabel ini, terlihat nilai konstanta, koefisien dari variabel independen, serta nilai interaksi antara variabel independen dan variabel moderasi yang disertai dengan tingkat signifikansinya.

Tabel 6. Hasil Uji Moderasi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,549	23,866		,400	,691		
	Kompetensi Digital	1,008	1,007	,569	1,001	,321	,016	63,877
	Beban Kerja	-,396	,646	-,368	-,613	,542	,014	71,071
	Dukungan Perusahaan	,650	,741	,423	,877	,384	,022	46,003
	X1.Z	-,015	,031	-,514	-,476	,636	,004	230,776
	X2.Z	,014	,018	,831	,761	,450	,004	235,843

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Berdasarkan analisis yang dilakukan dengan uji MRA dan disajikan dalam Tabel 6. di atas, diperoleh koefisien regresi untuk interaksi antara Kompetensi Digital dan Dukungan Perusahaan sebesar -0,015. Nilai t_{hitung} yang diperoleh adalah -0,476 dan nilai signifikansi tercatat sebesar 0,636. Karena nilai signifikansi ini lebih besar dibandingkan dengan level signifikansi yang telah ditetapkan (0,636 > 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Dukungan Perusahaan tidak memiliki efek moderasi terhadap pengaruh Kompetensi Digital terhadap Kepuasan Kerja. Sementara itu, untuk interaksi antara Beban Kerja dan Dukungan Perusahaan, koefisien regresi yang didapatkan adalah 0,014, dengan t_{hitung} sebesar 0,761 dan nilai signifikansi mencapai 0,450. Karena nilai signifikansi ini juga lebih besar dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa Dukungan Perusahaan tidak berfungsi sebagai moderator dalam pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Uji Parsial (uji t)

Derajat kebebasan harus ditentukan terlebih dahulu dengan perhitungan berikut ini:

df = n – k = 60 – 3 = 57

Keterangan :

n = Jumlah Sampel Penelitian

k = Jumlah Variabel Beban dan Terikat

Dengan df = 57 dan level signifikansi 0,05, nilai t_{tabel} yang di peroleh adalah 2,002. Hasil pengujian secara parsial yang dibantu oleh program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7. Hasil Pengujian Parsial (Uji-t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,279	5,640		1,468	,148		
	Kompetensi Digital (X1)	,805	,224	,454	3,593	,001	,525	1,905
	Beban Kerja (X2)	,355	,136	,330	2,609	,012	,525	1,905

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 7. di atas, penjelasan mengenai setiap variabel adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi Digital : diketahui bahwa nilai t_{hitung} untuk Kompetensi Digital mencapai 3,593. Dengan membandingkannya menggunakan nilai acuan, diperoleh hasil t_{hitung} (3,593) > dari t_{tabel} (2,002) serta nilai Sig, (0,001) < 0,05. Sesuai dengan pedoman pengambilan keputusan, maka H0 ditolak, yang menunjukkan bahwa secara individual, Kompetensi Digital mempengaruhi Kepuasan Kerja.
2. Beban Kerja : nilai t_{hitung} yang didapat adalah 2,609. Ini menunjukkan bahwa t_{hitung} (2,609) lebih besar dibandingkan t_{tabel} (2,002) dengan nilai Sig, (0,012) < 0,05. Mengacu pada kriteria uji, dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak, yang berarti secara terpisah Beban Kerja berperan dalam memengaruhi Kepuasan Kerja.

Uji Simultan (uji-F)

Penentuan nilai F_{tabel} dilakukan dengan menggunakan derajat bebas yaitu df1 = k – 1 = 2 dan df2 = n – k = 67, sehingga didapatkan nilai F_{tabel} sebesar 3,16. Hasil dari uji F_{hitung} dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 8. Hasil Pengujian Simultan (Uji-F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2488,643	2	1244,321	31,095	,000[b]
	Residual	2280,957	57	40,017		
	Total	4769,600	59			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kompetensi Digital

Sumber: Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Berdasarkan tabel hasil pengujian bersamaan yang tertera, didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 11,102, yang menandakan bahwa nilai F_{hitung} (11,102) lebih besar dibandingkan F_{tabel} (3,16) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi Digital dan Beban Kerja memiliki pengaruh signifikan secara bersamaan terhadap Kepuasan Kerja di PT. Lintas Samudera Jaya.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil dari pengujian koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 9. yang ada di bawah ini:

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,722[a]	,522	,505	6,325

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kompetensi Digital

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Melihat hasil pengujian pada tabel Model Summary di atas, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,522 atau 52,2%. Ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi Digital dan Beban Kerja secara bersamaan memberikan kontribusi terhadap variabel Kepuasan Kerja sebesar 52,2%. Sementara itu, sisanya sebesar 47,8% (100% - 52,2%) dijelaskan oleh variabel lain yang berada di luar ruang lingkup penelitian ini yang tidak di analisis.

Pembahasan

Pada bagian ini, dibahas hasil dari penelitian yang sudah dilaksanakan. Data yang diperoleh dianalisis dan diinterpretasikan untuk menjawab pertanyaan penelitian serta mencapai tujuan yang telah ditentukan.

1. Kompetensi Digital berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, variabel Kompetensi Digital menunjukkan koefisien regresi positif sebesar 0,805. Melalui pengujian t, diperoleh nilai thitung sebesar 3,593, sementara ttabel bernilai 2,002 dengan signifikansi 0,001 < 0,05. Angka tersebut menunjukkan bahwa Kompetensi Digital memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT. Lintas Samudera Jaya. Keterampilan teknis dan pengetahuan karyawan dalam menggunakan sistem kepabeanan eksternal seperti CEISA 4.0 sangat berperan dalam memperlancar proses Pemberitahuan Ekspor Barang (PEB). Penguasaan yang baik terhadap sistem digital dapat meningkatkan rasa percaya diri dan mengurangi kesalahan dalam pekerjaan, yang pada gilrannya dapat meningkatkan kepuasan emosional karyawan terhadap pekerjaan mereka.

2. Beban Kerja berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji t untuk variabel Beban Kerja menunjukkan bahwa koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,355, dengan thitung mencapai 2,609, t_{tabe}l di angka 2,002, dan tingkat signifikansi sebesar 0,012 < 0,05. Temuan ini membuktikan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja di PT. Lintas Samudera Jaya. Pengaruh positif tersebut menunjukkan bahwa tuntutan untuk memiliki fokus yang tinggi, serta ketelitian dan penyelesaian revisi dokumen, dianggap karyawan sebagai tantangan profesional yang positif. Variasi dan dinamika operasional logistik yang tinggi terbukti membantu menghindari kebosanan dalam pekerjaan. Ketika karyawan dapat menyelesaikan jumlah pekerjaan yang banyak dan mengatasi masalah yang muncul di lapangan, kebanggan dan kepuasan diri atas hasil kerja mereka dapat muncul.

3. Kompetensi Digital dan Beban Kerja berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Melalui uji simultan (uji F), diperoleh nilai F yang dihitung sebesar 31,095 dan nilai F tabel sebesar 3,16 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Niai Adjusted R Square yang mencapai 0,505 menunjukkan bahwa kombinasi antara Kompetensi Digital dan Beban Kerja berkontribusi sebesar 50,5% dalam mempengaruhi Kepuasan Kerja para karyawan. Secara keseluruhan, Kepuasan Kerja terbentuk dari kesesuai antara kemampuan individu dan tuntutan dari pekerjaan. Meskipun Beban Kerja yang tinggi dalam sektor logistik, hal itu tidak akan menyebabkan stres psikologis yang merugikan jika karyawan memiliki Kompetensi Digital yang baik untuk mengatasi kendala dalam operasional. Gabungan dari kedua faktor ini menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan secara simultan meningkatkan Kepuasan Kerja yang optimal.

4. Kompetensi Digital berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja dengan Dukungan Perusahaan Moderasi

Berdasarkan analisis regresi moderasi yang telah dilakukan, interaksi antara Kompetensi Digital dan Dukungan Perusahaan menunjukkan nilai koefisien regresi negatif (-0,015) dengan tingkat signifikansi 0,636 (yang lebih besar dari 0,05). Temuan ini menunjukkan bahwa Dukungan Perusahaan berpengaruh negatif yang tidak signifikan (melemahkan) dalam memoderasi hubungan antara Kompetensi Digital dan Kepuasan Kerja. ini mengindikasikan bahwa hubungan antara Kompetensi Digital dan Kepuasan Kerja adalah independen, dimana kepuasan yang muncul dari kemampuan teknis sepenuhnya berasal dari perasaan pencapaian pribadi karyawan tanpa terpengaruh oleh tingkat dukungan dari manajemen.

5. Beban Kerja berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja dengan Dukungan Perusahaan Moderasi

Berdasarkan uji Moderated Regression Analysis (MRA). Interaksi antara Beban Kerja dan Dukungan Perusahaan menghasilkan koefisien regresi positif (0,014) dengan tingkat signifikansi 0,450 (yang lebih besar daripada 0,05). Temuan ini menunjukkan bahwa Dukungan Perusahaan memiliki pengaruh positif yang tidak signifikan (memperkuat) dalam memoderasi hubungan antara Beban Kerja dan Dukungan Perusahaan. Hal ini terjadi karena peningkatan Beban Kerja non-fisik bagi karyawan yang dipicu oleh masalah teknis eksternal pada sistem CEISA 4.0 yang dikelola oleh Bea Cukai dan di luar kontrol manajemen perusahaan, sehingga dukungan yang diberikan tidak dapat memberikan efek yang berarti.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil studi dan diskusi mengenai pengaruh Kompetensi Digital (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan Dukungan Perusahaan (Z) sebagai variabel moderasi pada PT. Lintas Samudera Jaya, berikut adalah beberapa kesimpulan yang dapat diambil:

1. Kompetensi Digital Mempengaruhi secara positif dan signifikan Kepuasan Kerja di PT. Lintas Samudera Jaya.
2. Beban Kerja juga menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja di PT. Lintas Samudera Jaya.
3. Kompetensi Digital dan Beban Kerja secara simultan memiliki dampak yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai kontribusi mencapai 50,5%.
4. Dukungan Perusahaan berdampak negatif yang tidak signifikan dalam memperlemah pengaruh Kompetensi Digital terhadap Kepuasan Kerja.
5. Dukungan Perusahaan juga menunjukkan dampak positif yang tidak signifikan (memperkuat) dalam memoderasi hubungan antara Beban Kerja dan Kepuasan Kerja.

Saran

Berdasarkan hasil analisis di atas dan nilai terendah pada kuesioner indikator, berikut adalah rekomendasi yang diusulkan:

1. Rekomendasi Mengenai Kompetensi Digital: Untuk memaksimalkan dampak positif dari kompetensi digital, perusahaan disarankan untuk meninjau poin-poin kuesioner yang mendapatkan rata-rata pengisian terendah, yaitu keterampilan dalam menilai akurasi informasi digital. Perusahaan sebaiknya menyediakan suatu format pemeriksaan mandiri (*template double-check*) internal sebelum dokumen diajukan ke sistem eksternal guna meningkatkan ketepatan pengerjaan pemberitahuan ekspor barang (PEB) dan mengurangi revisi.
2. Saran Mengenai Beban Kerja: Meskipun beban kerja memberikan tantangan yang berdampak positif, manajemen harus memperhatikan beban kerja paling ekstrem yang dialami karyawan, yakni berkurangnya waktu istirahat untuk menyelesaikan tumpukan tugas. Perusahaan disarankan untuk mengatur kembali pembagian beban kerja harian staf dokumen agar hak istirahat karyawan tetap terjaga demi keseimbangan fisik dan mental mereka.
3. Saran Mengenai Kontribusi Bersama: Untuk menjaga nilai kontribusi bersama, manajemen PT. Lintas Samudera Jaya disarankan untuk mengimplementasikan sistem penghargaan, pujian, atau bonus/insentif tambahan yang jelas dan rutin, khusus untuk staf operasional dokumen yang berhasil menyelesaikan revisi dokumen penting dalam tekanan waktu.
4. Saran Mengenai Moderasi Kompetensi Digital: Karena interaksi dukungan terhadap kompetensi digital memiliki pengaruh negatif yang tidak signifikan, karyawan dianjurkan untuk lebih mandiri dan mangasah literasi digital secara swadaya. Karyawan diharapkan aktif mencari informasi teknik tentang operasi digital secara mandiri agar kepuasan kerja yang berasal dari pencapaian pribadi tetap terjaga dengan baik.
5. Saran Mengenai Moderasi Beban Kerja: Mengingat bahwa interaksi dukungan terhadap beban kerja menunjukkan pengaruh positif yang tidak signifikan akibat kendala sistem eksternal, manajemen dianjurkan untuk menyusun SOP mitigasi operasional yang bersifat fleksibel. Saat

aplikasi eksternal CEISA 4.0 mengalami gangguan, buat kebijakan untuk mengalihkan karyawan agar menyelesaikan dokumentasi administratif internal sehingga waktu tunggu tidak terbuang dan tetap produktif tanpa menambah stres kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Aditiya, N. Y., Evani, E. S., & Maghfiroh, S. (2023). Konsep Uji Asumsi Klasik Pada Regresi Linier Berganda. *Jurnal Riset Akuntansi Soedirman*, *2*(2), 102–110.

Afifah Aulia Zayrin, Hayatun Nupus, Khalista Khansa Maizia, Siska Marsela, Rully Hidayatullah, & Harmonedi, H. (2025). Analisis Instrumen Penelitian Pendidikan (Uji Validitas Dan Relibilitas Instrumen Penelitian). *Jurnal QOSIM Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora*, *3*(2), 780–789.

Aldiyan Rizky. (2022). Pengaruh Kompetensi Digital, Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Layanan Dengan Pemoderasi Kecerdasan Emosional Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pare Dan Kediri.

Alfindo, T. (2022). Pengaruh Pertumbuhan Penjualan Terhadap Profitabilitas Dengan Ukuran Perusahaan Sebagai Variabel Moderasi Pada Perusahaan Otomotif Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2015-2019. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, *11*(01), 255–269.

Andika, I. M., & Suarmanayasa, I. G. N. (2025). Peran Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Dan Komitmen Kerja Di Era Digital. *Manajemen Dan Organisasi*, *14*(2), 87–96.

Anjani, A. (2025). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, *3*(1), 1.

Aryani, I., Ismuni, M., & Rahayu, T. (2025). *YUME : Journal of Management Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Alam Jaya Graha*. *8*(1), 205–214.

Azizah, N. (2023). Pengaruh Kompetensi Digital, Sikap dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Susu Sednunia Semarang. *Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis.*

Chaidir, J., Zulfikar, T., Aprianti, I., & Millah, F. S. (2025). *Perceived Organizational Support Dan Kinerja Pegawai : Peran Mediasi Komitmen Normatif Pada Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah Kota Serang , Banten*. *8*(September), 155–171.

Dunia, B. (2025). *Bank Dunia. (2025). Digital Transformation And Productivity in Southeast Asia. Washington, DC: World Bank Group.*

Dzulfian Syafrian, dkk. (2025). Pengaruh Beban Kerja Dan Tanggung Jawab Terhadap Stress Kerja Anggota Kepolisian. *Sustainability (Switzerland)*, *11*(1), 1–14.

Effiyaldi, E., Pasaribu, J., & Suratno, E. (2022). Penerapan Uji Multikolinieritas Dalam Penelitian. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, *1*(2), 2–94.

Farid, M., Ibrahim, T., Hasbiyallah, & Arifudin, O. (2025). Mekanisme Pengambilan Keputusan Berbasis Sistem Informasi Manajemen Dalam Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Tahsinia*, *6*(1), 86–103.

Fauzi, R., & Firdaus, R. (2025). *The Impact Of Digital Competence, Organizational Culture, And Work Flexibility On Employee Productivity With Job Satisfaction As a Moderation Variable*. *12*(4), 217–226.

Forester, B. J., Idris, A., Khater, A., Afgani, M. W., Isnaini, M., Islam, U., Raden, N., & Palembang, F. (2024). Penelitian Kuantitatif: Uji Realibilitas. *Pendidikan Ilmu*, *4*(3), 1812–1820.

Forum, W. E. (2025). *World Economic Forum. (2025). The Future of Jobs Report 2025. Geneva: World Economic Forum.*

Hadisty, I. A. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Keluarga Kaktus Lembang. *ULibrary Universitas Komputer Indonesia.*, *2019*, 31.

Hidayat, R., & A. Anwar, S. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun). *J-STAF : Siddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah*, *1*(2), 387–396.

Hutasoit, A. W., Satriawan, B., Khaddafi, M., & Friadi, J. (2025). Pengaruh Inovasi, Kompetensi Digital, Lingkungan, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai PU. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, *6*(1), 145–157.

Informasi, P., Terhadap, W., Saham, P., Pertambangan, P., Level, T., Disclosure, O., Website, O., On, I., & Trading, S. (2020). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI) Pengaruh Internet Financial Reporting (IFR) Dan Tingkat Perdagangan Saham Perusahaan Pertambangan Yang The Effect Of Internet Financial Reporting (IFR) And The Level Frequency In Mining Companies Listed On* . *1*(1), 106–111.

Introduction, I. (2025). *Cronbach's Alpha and Factor Structure Analysis of the Arabic Life Snapshot Inventory Author : Funmilayo Ilori*.

Irawati, Y., Hendriani, S., & Setiawan, D. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Digital Yang Dimediasi Oleh Motivasi Pada Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Riau. *Bahtera Inovasi*, *8*(1), 12–26.

Jasmin, M., & Asbara, N. W. (2022). Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Malatunrung Rezkindo. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, *1*(3), 339.

Kompetensi, P., Organisasi, B., Jamal, A. R., Setianingsih, R., & Zaki, H. (2022). *Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas UKM, Perindustrian, Perdagangan Kabupaten Padang Lawas*. *1*(1), 35–45.

Kristin, D., Marlina, E., & Lawita, N. F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Economics, Accounting and Business*, *2*(1).

Kurniawan, H., Rahmi, Mutya, M. F. T., Rahayu, P. E., & Muliati, R. (2024). Dukungan Perusahaan dengan Kepuasan Kerja Karyawan Distributor Retail Kota Solok. *Psyche 165 Journal*, *17*(2), 127–133.

Kurniawati, D., & Judisseno, R. K. (2020). *Kurniawati, D., & Judisseno, R. K. (2022, March). Penggunaan Skala Likert Untuk Menganalisa Efektivitas Registrasi Stakeholder Meeting Exhibition Industry 2020. In Seminar Nasional Riset Terapan Administrasi Bisnis Dan.pdf*. 142–152.

Leuhery, F. (2024). Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior: Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Darma Agung*, *30*(1), 1190–1198.

Lilih Deva Martias. (2020). Statistika Deskriptif Sebagai Kumpulan Informasi. *Fihris: Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*, *16*(1), 40–59.

Lim, W. M. (2025). *What Is Quantitative Research? An Overview and Guidelines*.

Lingkungan, P., Terhadap, K., & Kerja, K. (2025). *2) 1,2)*. *4*(1), 104–116.

LKKI. (2024). *Lembaga Kajian Ketenagakerjaan Indonesia (LKKI). (2024). Survei Kepuasan dan Dukungan Perusahaan di Sektor Logistik dan Pelayaran Tahun 2024. Jakarta: LKKI Press*.

Lucky Meilasari, L. E., Parashakti, R. D., Justian, J., & Wahyuni, E. (2020). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, *1*(6), 605–619.

Ludji Talo, S., Timuneno, T., & Nursiani, N. P. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang. *GLORY Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, *1*(2), 73–91.

Maharani, A., Kusardi, D., & Ayu Shinta Devi, R. M. (2021). Kinerja Karyawan Dilihat Dari Kepemimpinan, Dukungan Perusahaan Dan Praktik Bekerja Dari Rumah. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *6*(2), 84–97.

Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Qurnia, F., Mayasari, I., Sesilia, P. A., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas*.

Manajemen, J., Bisnis, F. M., & Ciputra, U. (2020). *IT*. *5*.

Manurung, A. H., & Machdar, N. M. (2025). Efektivitas Strategi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kepuasan Dan Loyalitas Karyawan. *Vol.1, No 2, Juni 2025 PUBLISHER*

Manusia, S. D. (2021). *Manajemen Sumber daya manusia*.

Mayasari, S., & Safina, W. D. (2021). Pengaruh Kualitas Produk Dan Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Restoran Ayam Goreng Kalasan Cabang Iskandar Muda Medan. Jurnal bisnis mahasiswa. *Bisnis Mahasiswa*, 63–76.

Meri Astuti, D. G., & Ariani Mayasari, N. M. D. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Lapas Kelas IIB Singaraja. *Bisma: Jurnal Manajemen*, *7*(2), 255.

Mohamad, S. U. & M. (2024). *Jurnal Edu Research Indonesian Institute For Corporate Learning And Studies (IICLS) Page 110*. *5*(September), 110–116.

Mu, A. (2020). *Pilar-Pilar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Menghadapi Era Global*. *20*(2), 106–125.

Mutia Handayani. (2021). *The Effect Of Return On Invesment And Earnings Per Share On Company Stock Prices With Perceived Risk Of Stocks As Moderating Variables*. *1*(2), 6.

Nguyen, T. H., Pham, L. H., & Nguyen, H. Q. T. (2025). Job Satisfaction, Work Performance, And Loyalty Of Employees In Travel Agencies. *Asian Journal of Business Research*, *15*(2), 20–43.

Nur, T., & Sinaga, S. (2025). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial Di Era Digital*. *2*(1), 255–262.

Nurkhaliza, F., & Lestari, T. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Yang Berkelanjutan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Grahaprima Suksesmandiri Tbk. (GrahaTrans). *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, *2*(1), 80–88.

Paulina, T. A., Robinson, S., & Mariana, M. S. (2022). Anitha Paulina Tinambunan (Hal. 24-33) Pengaruh Beban Kerja. *Jrak*, *8*(1), 24–33.

Pegawai, K., Oleh, D., Pegawai, K., & Firdausi, S. (2025). *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Keterikatan Pegawai (Pada Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Tulungagung)*.

Pramono, A., Tama, T. J. L., & Waluyo, T. (2021). Analisis Arus Tiga Fasa Daya 197 Kva Dengan Menggunakan Metode Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov. *Jurnal RESISTOR (Rekayasa Sistem Komputer)*, *4*(2), 213–216. https://doi.org/10.31598/jurnalresistor.v4i2.696

Purnamasari. (2024). *Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Primagraha 2025*.

Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2023). *Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mackessen Indonesia Hubungan Suatu Variabel Tak Bebas/Response (Y) Dengan 2 (dua) Atau Lebih Variabel Standardize*. *1*(November 2022), 154–159.

Rahardjo. (2022). Digital Library STIE STEKOM. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Rahmasari, S. P., Permadi, H., & Tesmanto, J. (2025). Economics and Digital Business Review Pengaruh Kompetensi Pemasaran Digital Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt Sumber Alfaria Trijaya , TBK (Alfamart) Kota Bekasi. *Economics and Digital Business Review*, *7*(1), 254–265.

Rahmawati, S. N., & Zulaifah, E. (2022). *Persepsi Dukungan Organisasi dan Kinerja Karyawan : Studi Metaanalisis terhadap Penelitian di Indonesia Perceived Organizational Support and Employees ' Performance : A Meta Analysis for Research Studies in Indonesia*. *27*, 379–402.

Ramadani, U. P., Muthmainnah, R., & Ulhilma, N. (2025). *Strategi Penentuan Populasi dan Sampel dalam Penelitian Pendidikan : Antara Validitas dan Representativitas*. 574–585.

Ramadhana, R. T., & Prasetiyo, B. (2025). Indonesia Economic Journal. *Indonesia Economic Jurnal*, *1*(2), 635–664.

Rehaeni Atipah, R., Alfikar, T., & Ginanjar, A. (2025). Analisis Regresi Linear Berganda Pengiriman Darah Berdasarkan Golongan Darah Di Kabupaten Sukabumi (2016-2023). *Jurnal Riset Sistem Informasi Dan Teknologi Informasi (JURSISTEKNI)*, *7*(1), 698–704.

Rezeki, S., M, D. E. M., & Rinaldi, M. (2020). *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (JMBEP) Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (JMBEP)*. *6*(2), 9–20.

Riyanto, T. Z., & Ariyanti, E. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT Inoac Polytechno Indonesia di Karawang Jawa Barat. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, *8*(4), 1355–1363.

Roni Widiantoro, P. L. G. (2024). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat Perhubungan Darat . Dalam proses pelaksanaan tugas dan fungsi , Sekretariat Direktorat Sumber : Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubunga*. 63–85.

Rosita, E., Hidayat, W., & Yuliani, W. (2021). Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Perilaku Prososial. *Fokus (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, *4*(4), 279.

Salsabila, A., & Suryawan, I. N. (2021). Pengaruh Kepuasaan Kerja , Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, *8*(January), 12.

Selti Sella, & Hendra Riofita. (2024). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mencapai Tujuan Strategis Perusahaan. *Pajak Dan Manajemen Keuangan*, *1*(5), 75–82.

Surahman, E., Satrio, A., & Sofyan, H. (2020). Kajian Teori Dalam Penelitian. *JKTP: Jurnal Kajian Teknologi Pendidikan*, *3*(1), 49–58.

Syah, A., Puspitasari, I., Farisi, S., Sari, U., & Indonesia, M. (2025). *Kinerja Karyawan : Motivasi Dan Kepuasan Kerja*. *13*(2), 92–105.

Tamba, R. L., Roby Sambung, Jonathan Giovanni, & Aprilita Aprilita. (2025). Pengaruh Dukungan Perusahaan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Tengah. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, *6*(5), 3632–3641.

Tarigan, F. A., Robin, & Philip. (2026). The Influence of Organizational Citizenship Behavior, Workload, and Compensation on Turnover Intention at CV. Maju Bersama Kisaran. Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan manajemen Indonesia (JEAMI), 4(02), 169-180.

Victor, Ferry, & Lubis, D. A. (2026). Pengaruh Work Load, Work Life Balance Dan Job Satisfaction Terhadap Burnout Pada Pengajar Di Xyz Central Medan. Bata Ilyas Educational Management Review, 6(1), 210 - 225.

Victor, Sinaga, T. M., & Manalu, T. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Purna Karya Pertamina Medan. *Jurnal Ekutivalensi*, 10(2).

Victor, Denni, & Anggara, V. (2024). Analysis of the Influence of Work Effectiveness and Culture Work on Employee Performance at PT. Widya Techno Abadi Medan. *International Journal of Management Research and Economics*, 2(2). P-ISSN: 2987-6311, E-ISSN: 2986-7398.

Waruwu, M., Natijatul, S., Utami, P. R., & Yanti, E. (2025). *Metode Penelitian Kuantitatif : Konsep , Jenis , Tahapan dan Kelebihan*. *10*, 917–932.

Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). Hipotesis Penelitian Kuantitatif. *Perspektif : Jurnal Ilmu Administrasi*, *3*(2), 96–102.

Yuliana, I. T., Sulistiawati, Y., Sanjaya, R., & Kurniasih, N. (2021). Pengaruh Pemberian Kursus Calon Pengantin (Suscatin) Terhadap Pengetahuan Kesehatan Reproduksi Catin. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, *10*(1), 13–22.

Yuniarti, R. (2025). Pengaruh Distribusi Data Terhadap Hasil Uji Korelasi Studi Pada Uji Pearson Product Moment, Rank Spearman, dan Rank Kendall Tau. *Jurnal UJMC*, *11*(1), 9–16.

Yusuf et al. (2023). Repository UMJ. *Teori Manajemen*.

Yuyun, W., Aponnp, E. H., & Tetelepta, M. M. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Harta Sumber Mas Ambon. *Jurnal Administrasi Terapan*, *3*(2), 521–530.