

**KUALITAS KERJA, KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA,
DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI MODERASI DISIPLIN KERJA PADA PT.
INTERNATIONAL FURNITURE INDUSTRIE JAKARTA**

TESIS

Oleh:

Veny Ani Santika

202220151009



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Tesis : Kualitas Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Disiplin Kerja Pada PT. International Furniture Industrie, Jakarta

Nama Mahasiswa : Veny Ani Santika, S.Ak

Nomor Pokok Mahasiswa : 202220151009

Program Studi/Fakultas : Magister Manajemen/Ekonomi dan Bisnis

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Ujian Tesis : 29 Januari 2024

Jakarta, 15 Februari 2024

MENYETUJUI,

BIKIN MAHWASTU

JAKARTA RAYA

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II



Dr. Wastam Wahyu Hidayat, S.E., M.M.

NIDN: 0412056705



Dr. Hadita, S. Pd., M.M.

NIDN: 0329048302

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Tesis : Kualitas Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Disiplin Kerja Pada PT. International Furniture Industrie, Jakarta

Nama Mahasiswa : Veny Ani Santika, S.Ak

Nomor Pokok Mahasiswa : 202220151009

Program Studi/Fakultas : Magister Manajemen/Ekonomi dan Bisnis

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Ujian Tesis : 29 Januari 2024

Jakarta, 15 Februari 2024

MENGESAHKAN,

Ketua Tim Penguji : Dr. Zahara Tussoleha Rony, S.Pd., M.M
NIDN. 0304116501

Penguji I : Dr. Hadita, S. Pd., M.M
NIDN: 0329048302

Penguji II : Dr. Dewi Puspaningtyas Faeni, B.Sc., MBA.
NIDN. 0310036407



MENGETAHUI,

Ketua Program Studi
Magister Manajemen



Dr. Yayan Hendayana, S.E., M.M
NIDN. 0318087101

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Prof. Dr. Istianingsih, S.E., M.S.Ak.
NIDN. 0318107101

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

Tesis Yang Berjudul

“Kualitas Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Disiplin Kerja Pada PT. InternationalFurniture Industrie Jakarta”.

Ini adalah benar - benar merupakan hasil karya saya sendiri dan tidak mengandung materi yang ditulis oleh orang lain kecuali pengutipan sebagai referensi yang sumber telah dituliskan secara jelas sesuai dengankaidah penulisan karya ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan adanya kecurangan dalam karya ini, saya bersedia menerima sanksi dari Universitas Bhayangkara Jakarta Raya sesuai denganperaturan yang berlaku.

Saya mengizinkan tesis ini dipinjam dan digandakan melalui Perpustakaan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Saya memberikan izin kepada Perpustakaan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya untuk menyimpan tesis ini dalam bentuk digital dan mempublikasikan melalui internet selama publikasi tersebut melalui portal Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Jakarta, 12 Februari 2024

Yang membuat pernyataan,



Veny Ani Santika, S.Ak

202220151009

ABSTRAK

Veny Ani Santika 202220151009. Kualitas Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Disiplin Kerja Pada PT. International Furniture Industrie Jakarta.

Berdasarkan fenomena yang terjadi Permasalahan yang ada pada karyawan bukanlah hal yang jarang ditemui dalam setiap organisasi ataupun perusahaan, tidak menutupi perusahaan furniture sekalipun. Persoalan yang paling terjadi yang dapat ditemui yaitu mengapa sebagian karyawan melakukan pekerjaannya lebih baik dan produktif dibanding karyawan yang lain, hal tersebut masih menjadi hal yang senantiasa dipertanyakan dan semakin sering dihadapi oleh pimpinan perusahaan. Dapat dipahami dengan tepat sebab dalam sebuah organisasi mencakup individu-individu yang memiliki latar belakang, tujuan, nilai, dan keyakinan yang tidaklah sama antara satu dengan yang lainnya. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode purposive sampling dengan kriteria yang sudah ditetapkan, total sampel yang digunakan adalah 231 data. Jenis data yang digunakan merupakan data sekunder. Metode yang digunakan yaitu SmartPLS 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja memoderasi kualitas kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja memoderasi kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja memoderasi motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja memoderasi budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: kualitas kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja, budaya kerja, kinerja karyawan dan disiplin kerja

ABSTRACT

Veny Ani Santika 202220151009. *Work Quality, Job Satisfaction, Work Motivation And Work Culture On Employee Performance In Moderating Work Discipline At PT. International Furniture Industrie, Jakarta.*

Based on the phenomena that occur, problems with employees are not something that is rarely encountered in every organization or company, not even furniture companies. The most common problem that can be encountered is why some employees do their work better and more productively than other employees, this is still something that is constantly questioned and increasingly faced by company leaders. It can be properly understood because an organization includes individuals who have backgrounds, goals, values and beliefs that are not the same as each other. The sample selection in this study used a purposive sampling method with predetermined criteria, the total sample was used is 231 data. The type of data used is secondary data. The method used is SmartPLS 3.0. The results of this research show that work quality has a negative effect on employee performance, job satisfaction has a negative effect on employee performance, work motivation has a positive effect on employee performance, and work culture has a positive effect on employee performance, work discipline moderates work quality has a negative effect on employee performance, discipline work moderates job satisfaction has a negative effect on employee performance, work discipline moderates work motivation has a positive effect on employee performance, and work discipline moderates work culture has a positive effect on employee performance.

Keywords: *work quality, job satisfaction, work motivation, work culture, employee performance and work discipline*

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan Syukur kehadiran Tuhan Yesus yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan penyusunan tesis yang berjudul **“Kualitas Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Disiplin Kerja Pada PT. International Furniture Industrie, Jakarta”**. Sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi penulis untuk memperoleh gelar Pasca Sarjana Ekonomi Jurusan Magister Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, oleh sebab itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak untuk menyempurnakan tesis ini. Dalam penyusunan tesis ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan banyak pihak berupa material, spritual, dan informasi. Sehingga pada kesempatan ini dengan segala rendah hati dan penuh hormat penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Irjen Pol. (Purn) Prof. Dr. H. Bambang Karsono, Drs. S.H., M.M. selaku Rektor Universitas Bhayangkara Jakarta Raya yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan studi.
2. Prof. Dr. Istianingsih Sastrodirharjo, S.E., M.S.Ak. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
3. Dr. Yayan Hendayana, S.E., M.M. Selaku ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
4. Dr. Wastam Wahyu Hidayat, S.E., M.M. sebagai Dosen Pembimbing I yang telah membantu dalam penyelesaian tesis.
5. Dr. Hadita, S. Pd., M.M sebagai Dosen Pembimbing II yang telah membantu dalam penyelesaian tesis.
6. Dr. Zahara Tussoleha Rony, S.Pd., M.M. selaku Ketua Penguji ujian akhir tesis yang telah memberikan masukan yang sangat berarti untuk perbaikan tesis ini.

7. Seluruh staff Dosen dan staff Pegawai Program Studi Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya yang telah memberikan arahan dan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan Tesis ini.
8. Teristimewa kepada orang tua saya tercinta yaitu Alm. Bapak Syamsi dan Ibu Mariana Simbolon dan Abang saya Ilham Pramono atas cinta dan kasih sayang, selalu mendoakan dan memberikan dukungan dalam menyelesaikan tesis ini. Serta keluarga telah memberikan semangat kepada penulis.
9. Teman-teman saya yang telah memberikan semangat dan dukungan untuk penulis dalam menyelesaikan penyusunan tesis.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu namanya, namun selalu memberikan doa dan dukungan selama ini.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kata sempurna dikarenakan keterbatasan dalam pengalaman serta pengetahuan yang dimiliki oleh penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk tesis ini agar lebih baik lagi. Penulis berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan menjadi bahan masukan dalam dunia pendidikan.

Jakarta, 21 Februari 2024



Veny Ani Santika

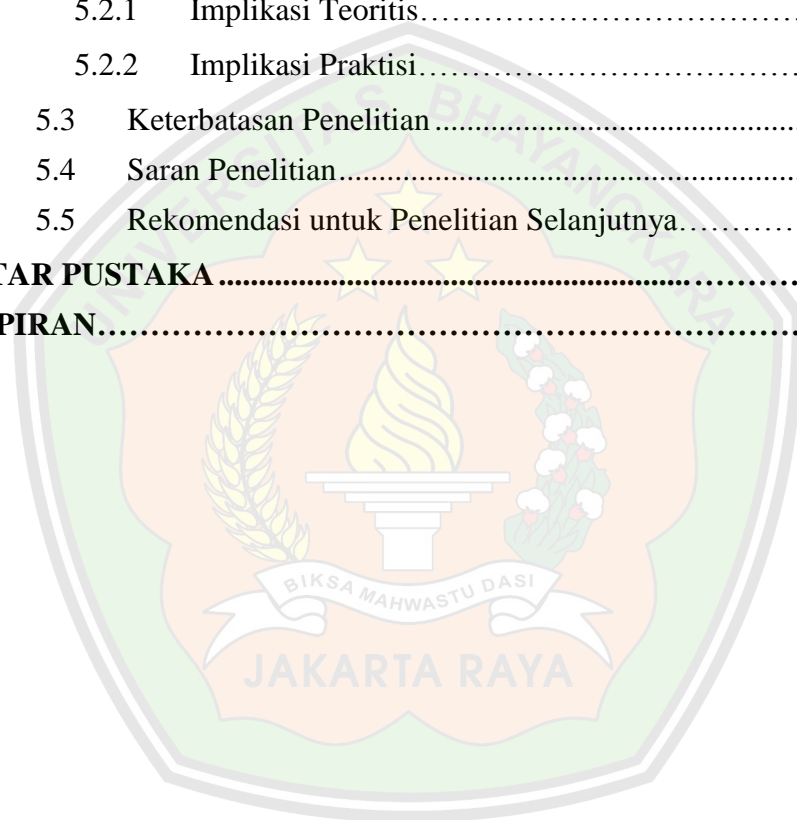
DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT..	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Tempat dan Lokasi Penelitian.....	10
1.3 Identifikasi Masalah.....	10
1.4 Rumusan Masalah	11
1.5 Tujuan Penelitian.....	12
1.6 Manfaat Penelitian.....	12
1.7 Batasan Masalah.....	13
1.8 Sistematika Penulisan.....	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	16
2.1 Pendahuluan	16
2.2 Tinjauan Teori.....	16
2.2.1. Teori Besar (<i>Grand Theory</i>).....	16
2.2.2. Teori Tengah (<i>Middle Theory</i>).....	17
2.2.3. Teori Substantif (<i>Substantive Theory</i>)	18
2.3 Kinerja Karyawan	18
2.3.1. Indikator-indikator Kinerja Kawanannya	20
2.4 Kualitas Kerja	23
2.4.1. Indikator-indikator Kualitas Kerja	24
2.5 Kepuasan Kerja	27
2.5.1. Indikator-indikator Kepuasan Kerja.....	28
2.6 Motivasi Kerja	30
2.6.1. Indikator-indikator Motivasi Kerja	31
2.7 Budaya Kerja	32
2.7.1. Indikator-indikator Budaya Kerja	33
2.8 Disiplin Kerja	35
2.8.1. Indikator-indikator Disiplin Kerja	36

2.9	Penelitian Terdahulu	38
2.10	Desain/Model Konseptual Penelitian.....	46
2.11	Hipotesis Penelitian	47
2.11.1.	Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	47
2.11.2.	Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	48
2.11.3.	Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	49
2.11.4.	Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	50
2.11.5.	Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Moderasi Disiplin Kerja.....	51
2.11.6.	Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Moderasi Disiplin Kerja	52
2.11.7.	Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Moderasi Disiplin Kerja	53
2.11.8.	Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Moderasi Disiplin Kerja	53
BAB III METODE PENELITIAN		55
3.1	Metodelogi	55
3.2	Metode dan Desain Penelitian.....	55
3.2.1.	Metode Penelitian	55
3.2.2.	Desain/Model Konseptual Penelitian.....	55
3.3	Tempat Dan Waktu Penelitian	57
3.4	Metode Pengambilan Populasi, Sampling dan Unit Analysis.....	57
3.4.1.	Populasi.....	57
3.4.2.	Sampe.....	57
3.4.3.	Unit Analysis.....	58
3.5	Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data	58
3.5.1.	Jenis Sumber Data.....	58
3.5.2.	Metode Pengumpulan Data.....	60
3.5	Operasionalisasi Variabel	61
3.4.1.	Variabel Bebas (<i>Independt Variable</i>)	61
3.4.2.	Variabel Terikat Dependen (<i>Dependent Variable</i>)	62
3.4.3.	Variabel Moderasi.....	62
3.7	Metode Analisis.....	63
3.7.1.	Analisis Data.....	63
3.7.1.1.	Analisis Statistik Deskriptif	63
3.7.2.	Metode <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM)	64
3.7.2.1.	Pengujian Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	66
3.7.2.2.	Pengujian Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	67
3.7.3.	Analisis Hipotesis	68
3.7.3.1.	Uji Koefisien Determinasi (R ²)	68
3.7.3.2.	Uji Kelayakan Model/Simultan (Uji F).....	68
3.7.3.3.	Uji Parsial (Uji T).....	69

3.7.4.	Hipotesis.....	69
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	71
4.1	Pendahuluan	71
4.2	Gambaran Umum	71
4.3	Deskripsi Data Karakteristik Responden	71
4.3.1.	Penyebaran Kuesioner.....	72
4.3.2.	Identitas Responden	72
4.3.2.1	Jenis Kelamin	72
4.3.2.2	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	73
4.3.2.3	Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Kerja	74
4.4	Analisis Statistik Deskriptif	74
4.4.1	Analisis Indeks Jawaban Responden Terhadap Variabel Penelitian	76
4.4.2	Analisis Indeks Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan	77
4.4.3	Analisis Indeks Jawaban Responden Terhadap Kualitas Kerja.....	78
4.4.4	Analisis Indeks Jawaban Responden Terhadap Kepuasan Kerja.....	79
4.4.5	Analisis Indeks Jawaban Responden Terhadap Motivasi Kerja.....	80
4.4.6	Analisis Indeks Jawaban Responden Terhadap Budaya Karyawan.....	81
4.4.7	Analisis Indeks Jawaban Responden Terhadap Disiplin Kerja.....	82
4.5	<i>Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS)</i>	82
4.5.1	Pengujian Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	83
4.5.1.1	<i>Convergent Validity</i>	83
1	<i>Loading Factor</i>	83
2	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	85
4.5.1.2	<i>Uji Discriminant Validity</i>	85
4.5.1.3	<i>Uji Reliability</i>	87
4.5.2	Pengujian Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	88
4.5.2.1	<i>Uji R-Square (R²)</i>	88
4.5.2.2	<i>F-Square</i>	89
4.5.2.3	<i>Q² Predictive Relevance</i>	89
4.5.3	Pengujian Hipotesis.....	90
4.6	Pembahasan.....	91
4.6.1	Pengaruh Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	91
4.6.2	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	92
4.6.3	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	93
4.6.4	Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	94

4.6.5	Pengaruh Disiplin Kerja Moderasi Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	95
4.6.6	Pengaruh Disiplin Kerja Moderasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	96
4.6.7	Pengaruh Disiplin Kerja Moderasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	97
4.6.8	Pengaruh Disiplin Kerja Moderasi Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	98
BAB V PENUTUP.....		100
5.1	Simpulan	100
5.2	Implikasi Penelitian.....	101
5.2.1	Implikasi Teoritis.....	101
5.2.2	Implikasi Praktisi.....	102
5.3	Keterbatasan Penelitian	102
5.4	Saran Penelitian.....	102
5.5	Rekomendasi untuk Penelitian Selanjutnya.....	103
DAFTAR PUSTAKA.....		104
LAMPIRAN.....		114



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	<i>Grand Theory</i>	17
Gambar 2.2	Model Konseptual Penelitian.....	47
Gambar 3.1	Desain/Model Konseptual Penelitian.....	56



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Pra Survei Kualitas Kerja.....	5
Tabel 1.2	Pra Survei Budaya Kerja.....	7
Tabel 1.3	Pra Survei Daftar Hadir dan Ketidakhadiran.....	9
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	39
Tabel 2.2	Perbandingan Penelitian Terdahulu.....	44
Tabel 3.1	Kuesioner.....	59
Tabel 3.2	Skala Penilaian <i>Likert</i>	61
Tabel 3.3	Operasional Variabel.....	62
Tabel 4.1	Proses Penyebaran dan Penerimaan Kuesioner.....	72
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	73
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	73
Tabel 4.4	Karakteristik Berdasarkan Lama Kerja.....	74
Tabel 4.5	Statistik Deskriptif.....	74
Tabel 4.6	Indeks Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan.....	78
Tabel 4.7	Indeks Jawaban Responden Terhadap Kualitas Kerja.....	78
Tabel 4.8	Indeks Jawaban Responden Terhadap Kepuasan Kerja.....	79
Tabel 4.9	Indeks Jawaban Responden Terhadap Motivasi Kerja.....	80
Tabel 4.10	Indeks Jawaban Reponden Terhadap Budaya Kerja.....	81
Tabel 4.11	Indeks Jawaban Responden Terhadap Disiplin Kerja.....	82
Tabel 4.12	Hasil <i>Outer Loading (Loading Factor)</i>	83
Tabel 4.13	Hasil <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	85
Tabel 4.14	Hasil <i>Cross Loading</i>	85
Tabel 4.15	Hasil <i>Composite Reliability</i> dan <i>Combach Alpha</i>	87
Tabel 4.16	Hasil <i>R-Square</i>	88
Tabel 4.17	Hasil Uji <i>F Square</i>	89
Tabel 4.18	Hasil <i>Q-Square Predictive Relevance</i>	89
Tabel 4.19	Nilai T-tabel.....	90
Tabel 4.20	Nilai <i>Path Coefficient</i> dan <i>P-Values</i>	91

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Uji Plagiarism
Lampiran II	Uji Referensi Tesis
Lampiran III	Kuesioner
Lampiran IV	Daftar Perhitungan Kualitas Kerja
Lampiran V	Daftar Perhitungan Kepuasan Kerja
Lampiran VI	Daftar Perhitungan Motivasi Kerja
Lampiran VII	Daftar Perhitungan Budaya Kerja
Lampiran VIII	Daftar Perhitungan Kinerja Karyawan
Lampiran IX	Daftar Perhitungan Disiplin Kerja
Lampiran X	Daftar Olah Data SmartPls
Lampiran XI	Buku Bimbingan
Lampiran XII	Biodata

