

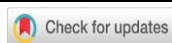


ANALISIS PENGARUH FASILITAS KERJA, PEMBERDAYAAN KERJA, DAN SENIORITAS TERHADAP PERILAKU KONTRAPRODUKTIF MELALUI ETOS KERJA KARYAWAN DI PT XYZ

Manda Firda Safira¹, Muhamad Ali Akbar², Bintang Nidia Kusuma³

^{1,2,3} Sekolah Tinggi Teknologi Wastukencana, Indonesia

Email: safiramanda80@gmail.com



DOI: <https://doi.org/10.34125/jmp.v11i4.3265>

Sections Info

Article history:

Submitted: 13 June 2026

Final Revised: 21 June 2026

Accepted: 6 August 2026

Published: 25 August 2026

Keywords:

Work Facilities

Employee Empowerment

Seniority

Work Ethic

Counterproductive Work

Behavior



ABSTRACT

Objective: Counterproductive work behavior is one of the human resource issues that may reduce organizational productivity and effectiveness. This study aims to analyze the effects of work facilities, employee empowerment, and seniority on counterproductive work behavior through work ethic as a mediating variable among employees of PT XYZ. A quantitative approach was employed using the Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) method. Data were collected through questionnaires distributed to 94 respondents selected using a purposive sampling technique and analyzed using SmartPLS 4 software. The results indicate that seniority has a significant indirect effect on counterproductive work behavior through work ethic, whereas work facilities and employee empowerment do not have significant indirect effects. In addition, work facilities, employee empowerment, seniority, and work ethic have significant direct effects on counterproductive work behavior. This study contributes by explaining the mediating role of work ethic in the relationship between work facilities, employee empowerment, seniority, and counterproductive work behavior in a water resource management company.

ABSTRAK

Objective: Perilaku kontraproduktif merupakan salah satu permasalahan sumber daya manusia yang dapat menurunkan produktivitas dan efektivitas organisasi. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh fasilitas kerja, pemberdayaan kerja, dan senioritas terhadap perilaku kontraproduktif melalui etos kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT XYZ. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS). Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 94 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling dan dianalisis menggunakan SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa senioritas berpengaruh signifikan terhadap perilaku kontraproduktif melalui etos kerja, sedangkan fasilitas kerja dan pemberdayaan kerja melalui etos kerja tidak berpengaruh signifikan. Selain itu, fasilitas kerja, pemberdayaan kerja, senioritas, dan etos kerja berpengaruh signifikan secara langsung terhadap perilaku kontraproduktif. Penelitian ini memberikan kebaruan dengan menjelaskan peran etos kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara fasilitas kerja, pemberdayaan kerja, senioritas, dan perilaku kontraproduktif pada perusahaan pengelolaan sumber daya air.

Kata kunci: fasilitas kerja, pemberdayaan kerja, senioritas, etos kerja, perilaku kontraproduktif.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang ditandai dengan perkembangan teknologi, persaingan bisnis yang semakin ketat, serta tuntutan produktivitas yang tinggi, perusahaan dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara optimal. Sumber daya manusia (SDM) merupakan individu yang memiliki kemampuan, keterampilan, serta potensi yang dapat dikembangkan untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga manajemen sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam mendukung keberhasilan organisasi di tengah perubahan lingkungan kerja yang dinamis. Selain itu, SDM juga dipandang sebagai faktor utama dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja organisasi, sehingga pengelolaannya tidak hanya berfokus pada aspek teknis, tetapi juga pada pengembangan sikap dan perilaku kerja karyawan.

Namun, dalam praktiknya organisasi sering menghadapi berbagai tantangan, salah satunya adalah munculnya perilaku kontraproduktif. Perilaku kontraproduktif merupakan tindakan karyawan yang menyimpang dari norma organisasi dan berpotensi merugikan perusahaan, seperti ketidakhadiran, keterlambatan, penundaan pekerjaan, pelanggaran aturan, serta sikap tidak disiplin. Perilaku ini dapat berdampak pada menurunnya produktivitas dan efektivitas kerja organisasi, sehingga perlu mendapatkan perhatian serius dari manajemen (Ala'uddin et al., 2023).

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi perilaku kontraproduktif adalah etos kerja. Etos kerja merupakan nilai, sikap, dan semangat kerja yang dimiliki individu dalam melaksanakan tugasnya. Etos kerja yang tinggi akan mendorong peningkatan produktivitas dan kualitas kerja karyawan, sedangkan etos kerja yang rendah berpotensi memicu munculnya perilaku kerja yang tidak sesuai dengan tujuan organisasi (Wiguna & Radila, 2023). Etos kerja tidak terbentuk secara instan, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik dari lingkungan kerja maupun karakteristik individu.

Beberapa faktor yang diduga berpengaruh terhadap etos kerja antara lain fasilitas kerja, pemberdayaan kerja, dan senioritas (Ekonomi et al., 2024). Fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan untuk menunjang aktivitas kerja karyawan. Fasilitas yang memadai dapat menciptakan kenyamanan, keamanan, serta efisiensi kerja sehingga mampu meningkatkan semangat kerja karyawan (Astria et al., 2024). Selain itu, pemberdayaan kerja memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi, mengambil keputusan, serta mengembangkan potensi diri, sehingga meningkatkan keterlibatan dan tanggung jawab dalam bekerja (Yosepa et al., 2020). Sementara itu, senioritas yang berkaitan dengan lamanya masa kerja dan pengalaman karyawan juga dapat memengaruhi pola sikap dan perilaku kerja, di mana karyawan yang lebih senior cenderung memiliki pemahaman kerja yang lebih baik serta mampu menjadi panutan bagi karyawan lainnya.

Dalam operasionalnya, PT XYZ sebagai perusahaan di bidang pengelolaan sumber daya air masih menghadapi berbagai permasalahan terkait perilaku karyawan. Berdasarkan hasil observasi awal, ditemukan adanya kecenderungan perilaku kontraproduktif seperti keterlambatan kerja, penundaan penyelesaian tugas, serta kurangnya kedisiplinan dalam mengikuti prosedur kerja. Selain itu, masih terdapat karyawan yang kurang memiliki inisiatif dalam bekerja dan cenderung menunggu instruksi, yang menunjukkan rendahnya keterlibatan kerja. Kondisi ini dapat menghambat efektivitas kerja serta pencapaian target organisasi. Fenomena tersebut mengindikasikan bahwa etos kerja karyawan belum optimal dan diduga dipengaruhi oleh fasilitas kerja yang belum sepenuhnya mendukung, pemberdayaan kerja yang masih terbatas, serta perbedaan tingkat senioritas di antara

karyawan.

Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi perilaku kerja karyawan, sebagian besar penelitian terdahulu lebih berfokus pada kinerja karyawan sebagai variabel dependen, sedangkan penelitian yang secara khusus membahas perilaku kontraproduktif masih relatif terbatas. Selain itu, hasil penelitian sebelumnya menunjukkan adanya ketidakkonsistenan terkait pengaruh faktor organisasi terhadap perilaku kerja karyawan, sehingga masih terdapat celah penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut. Di sisi lain, penggunaan etos kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara fasilitas kerja, pemberdayaan kerja, dan senioritas terhadap perilaku kontraproduktif juga masih jarang dilakukan, khususnya pada perusahaan di sektor pengelolaan sumber daya air. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baru dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja, pemberdayaan kerja, dan senioritas terhadap perilaku kontraproduktif melalui etos kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT XYZ.

Penelitian ini bertujuan : (1) Untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap perilaku kontraproduktif melalui etos kerja karyawan di PT XYZ (2) Untuk menganalisis pengaruh pemberdayaan kerja berpengaruh terhadap perilaku kontraproduktif melalui etos kerja karyawan di PT XYZ (3) Untuk menganalisis pengaruh senioritas terhadap perilaku kontraproduktif melalui etos kerja karyawan di PT XYZ (4) Untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap perilaku kontraproduktif karyawan di PT XYZ (5) Untuk menganalisis pengaruh pemberdayaan kerja terhadap perilaku kontraproduktif karyawan di PT XYZ (6) Untuk menganalisis pengaruh senioritas terhadap perilaku kontraproduktif karyawan di PT XYZ (7) Untuk menganalisis pengaruh etos kerja terhadap perilaku kontraproduktif karyawan di PT XYZ

METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian merupakan cara atau prosedur yang berisi tahapan-tahapan yang jelas dan disusun secara sistematis dalam proses penelitian. Tiap tahapan ataupun bagiannya dapat menentukan ke tahap selanjutnya sehingga proses ini harus dilakukan secara teliti guna menghindari terjadinya kesalahan.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data yang berupa angka. Data yang berupa angka tersebut kemudian diolah dan dianalisis untuk mendapatkan suatu informasi ilmiah di balik angka-angka tersebut (Limone et al., 2022).

Penelitian dilaksanakan pada PT XYZ Purwakarta dengan populasi sebanyak 122 karyawan. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 5%, sehingga diperoleh 94 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling, yaitu teknik yang memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih sebagai sampel penelitian. Teknik ini dipilih agar sampel mampu mewakili karakteristik populasi sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan (Subhaktiyasa, 2024).

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari buku, jurnal ilmiah, dokumen perusahaan, dan sumber lain yang relevan dengan penelitian. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel, yaitu fasilitas kerja (X_1), pemberdayaan kerja (X_2), senioritas (X_3), etos kerja (M), dan perilaku

kontraproduktif (Y). Seluruh item pernyataan diukur menggunakan Skala Likert lima poin, mulai dari skor 1 (*sangat tidak setuju*) hingga skor 5 (*sangat setuju*).

Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 4. Analisis diawali dengan evaluasi model pengukuran (outer model) melalui pengujian *loading factor*, *Average Variance Extracted* (AVE), *Composite Reliability*, dan *Cronbach's Alpha*. Selanjutnya dilakukan evaluasi model struktural (inner model) melalui nilai *R-square* (R^2), serta pengujian hipotesis menggunakan prosedur bootstrapping. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai T-statistic > 1,96 dan p-value < 0,05

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data Responden

Responden dalam penelitian ini diambil dari karyawan PT. XYZ Secara keseluruhan jumlah responden atau sampel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel penyebaran kuisioner berikut :

Tabel 1. Data Responden

Keterangan	Jumlah
Kuisioner Disebar	94
Kuisioner Kembali	94
Kuisioner Rusak	0
Kuisioner yang dapat diolah	94

Sebanyak 94 kuisioner yang disebar pada penelitan ini. Dari jumlah tersebut, semua dapat kembali dan terisi dengan lengkap. Sehingga dapat ditentukan sampel yang digunakan dalam penelitian ini mengenai Analisis Pengaruh Fasilitas Kerja, Pemberdayaan Kerja, Dan Senioritas Terhadap Perilaku Kontraproduktif Melalui Etos Kerja Karyawan di PT XYZ yang berjumlah 94 orang karyawan.

1. Jumlah Responden

Tabel 2. Jumlah Responden

Keterangan	Jumlah
Kuisioner yang disebar	94
Kuisioner yang kembali	94
Total Presentase	100%

Pada tabel 2. dari 94 kuisioner yang disebar ke responden. Kuisioner yang kembali sebanyak 94 atau (100%). Sehingga kuisioner yang diolah sebesar 94 atau (100%) kuisioner.

2. Jenis Kelamin

Tabel 3. Jenis Kelamin

Keterangan	Jumlah	Presentase
Laki-laki	62	66 %
Perempuan	32	34 %
Total	94	100%

Pada tabel 3. menunjukan bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 62 orang atau 66%, sedangkan responden perempuan sebanyak 32 orang atau 34%. Laki-laki dan perempuan tidak seimbang dalam kuisioner penelitian ini.

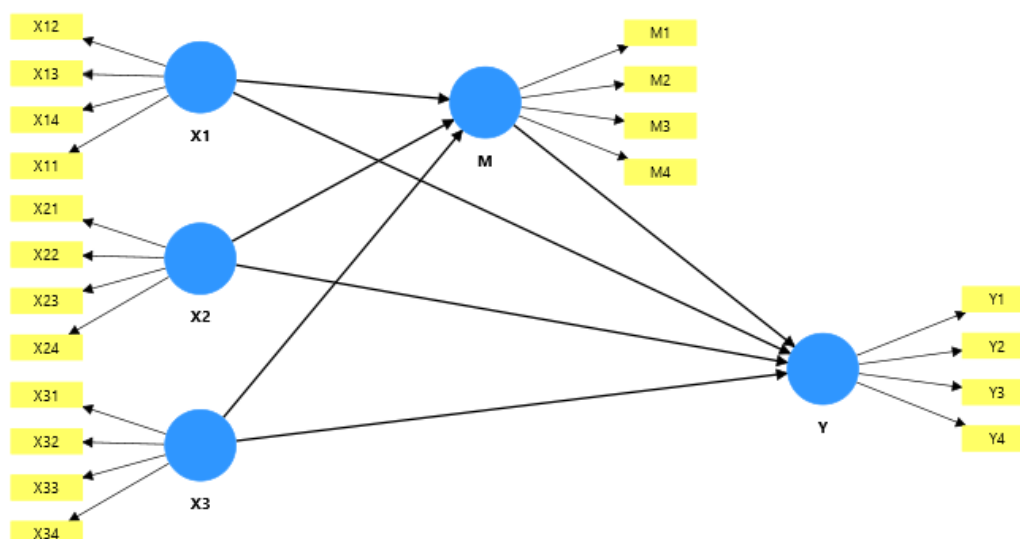
3. Usia

Tabel 3. Jenis Kelamin

Keterangan	Jumlah	Presentase
21 s/d 30 Tahun	92	97,9 %
31 s/d 40 Tahun	2	2,1 %
41 s/d 50 Tahun	0	0 %
> 50 Tahun	0	0 %
Total	94	100%

Pada Tabel 4. menunjukkan bahwa jumlah responden yang berusia 21 s/d 30 tahun sebanyak 92 orang atau 97,9%, sedangkan responden yang berusia 31 s/d 40 tahun sebanyak 2 orang atau 2,1%. Tidak terdapat responden yang berusia 41 s/d 50 tahun maupun di atas 50 tahun. Dengan demikian, responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan yang berada pada rentang usia 21 s/d 30 tahun.

Teknik dan pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS), PLS merupakan metode alternative analisis dengan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang berbasis variance. Adapun keunggulan metode ini adalah tidak memerlukan asumsi dan dapat diestemasi dengan jumlah sampel yang relative kecil. Alat bantu yang digunakan berupa aplikasi program Smart PLS versi 4.1.1.8 yang dirancang khusus untuk mengestimasi persamaan struktural dengan basis variance. Model struktural dalam penelitian ini ditampilkan pada Gambar 1 berikut ini :



Gambar 1. Model Struktural Penelitian

(Sumber: olah data SmartPLS 4.1.1.8 2026)

Berdasarkan Gambar 1. diketahui bahwa konstruk Fasilitas Kerja (X1) diukur menggunakan 4 indikator, yaitu X11, X12, X13, dan X14. Konstruk Pemberdayaan Kerja (X2) diukur menggunakan 4 indikator, yaitu X21, X22, X23, dan X24. Selanjutnya, konstruk Senioritas (X3) diukur menggunakan 4 indikator, yaitu X31, X32, X33, dan X34. Konstruk Etos Kerja (M) sebagai variabel intervening diukur menggunakan 4 indikator, yaitu M1, M2, M3, dan M4. Sementara itu, konstruk Perilaku Kontraproduktif (Y) sebagai variabel dependen diukur menggunakan 4 indikator, yaitu Y1, Y2, Y3, dan Y4.

Pengolahan data pada evaluasi outer model metode *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan basis *Partial Least Square* (PLS), dapat dilihat dari tahap-tahap evaluasi yang dilaksanakan. Evaluasi *Outer Model* dengan 3 tahap.

Validitas Konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari

suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Dalam penelitian ini digunakan batas batas *loading factor* sebesar 0,60. Untuk membuat pemeriksaan awal dari matrik factor adalah $\pm 0,30$ dapat dipertimbangkan telah memenuhi level minimal, lalu untuk loading $\pm 0,40$ dianggap lebih baik, dan selanjutnya untuk loading $> 0,50$ dianggap signifikan secara praktis. Jadi dapat disimpulkan yaitu semakin tinggi nilai factor loading, semakin penting juga peranannya dalam menginterpretasi matrik factor.

Tabel 4. Nilai Outer Loading

Indikator	Etos Kerja (M)	Fasilitas Kerja (X1)	Pemberdayaan Kerja (X2)	Senioritas (X3)	Perilaku Kontraproduktif (Y)
M1	0.864				
M2	0.841				
M3	0.894				
M4	0.869				
X12		0.821			
X13		0.834			
X14		0.864			
X21			0.849		
X22			0.833		
X23			0.832		
X24			0.892		
X31				0.865	
X32				0.845	
X33				0.876	
X34				0.876	
Y1					0.920
Y2					0.897
Y3					0.889
Y4					0.896
X11		0.781			

Sumber: olah data SmartPLS 4.1.1.8 2026

Berdasarkan hasil pengujian outer model menggunakan SmartPLS, diketahui bahwa sebagian besar indikator memiliki nilai loading factor di atas 0,50 yang menunjukkan bahwa indikator tersebut mampu menjelaskan konstruk yang diukur dengan baik.

Pengujian Validitas diskriminan dapat dievaluasi melalui hasil *Cross Loading* pada masing-masing indikator terhadap konstruknya. Suatu indikator dinyatakan memiliki validitas diskriminan yang baik apabila nilai korelasinya terhadap konstruk yang diukur lebih tinggi dibandingkan dengan korelasinya terhadap konstruk lainnya. Selain itu, validitas diskriminan juga dapat dinilai menggunakan nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Model penelitian dikatakan memiliki validitas diskriminan yang memadai apabila nilai akar kuadrat AVE pada setiap konstruk lebih besar dibandingkan nilai korelasi antar konstruk dalam model. Hasil pengujian validitas diskriminan pada penelitian ini disajikan secara rinci pada Tabel tersebut.

Tabel 5. *Nilai Average Variance Extraxted (AVE)*
Average Variance Extracted (AVE)

Etos Kerja (M)	0.752
Fasilitas Kerja (X1)	0.682
Pemberdayaan Kerja (X2)	0.726
Senioritas (X3)	0.749
Perilaku Kontraproduktif (Y)	0.811

Sumber : Pengolahan Data SmartPLS Versi 4.1.1.8

Berdasarkan Tabel 5. tersebut, dapat diketahui bahwa seluruh konstruk memiliki nilai Average Variance Extracted (AVE) di atas 0,50, yaitu variabel M sebesar 0,752, X1 sebesar 0,682, X2 sebesar 0,726, X3 sebesar 0,749, dan Y sebesar 0,811. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap konstruk telah memenuhi kriteria validitas diskriminan, karena nilai AVE yang diperoleh telah melebihi batas minimum yang dipersyaratkan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan varians indikator-indikatornya, sehingga model penelitian memiliki tingkat Discriminant Validity yang baik dan layak untuk digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

Setelah melakukan pengujian validitas, kemudian model dilakukan pengujian reliabilitas, yang dalam Smart-PLS disebut *Composite Reliability*. Suatu konstruk dapat dikatakan memiliki *Composite Reliability* yang kuat jika memiliki nilai >0,70.

Tabel 6. *Composite Reliability / Reliabilitas Komposit*
Composite Reliability/Reliabilitas Komposit

Etos Kerja (M)	0.924
Fasilitas Kerja (X1)	0.895
Pemberdayaan Kerja (X2)	0.914
Senioritas (X3)	0.923
Perilaku Kontraproduktif (Y)	0.945

Sumber : Pengolahan Data SmartPLS Versi 4.1.1.8

Berdasarkan Tabel 6. tersebut, diketahui bahwa seluruh konstruk memiliki nilai Composite Reliability di atas 0,70, yaitu M (0,924), X1 (0,895), X2 (0,914), X3 (0,923), dan Y (0,945). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

Pengujian *Inner Model* dilakukan dengan tahapan pengujian yaitu dengan evaluasi R-Square (R^2), dimana nilai R-Square digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin tinggi nilai R-Square semakin baik pula model prediksi dari penelitian yang dilakukan. Hasil pengujian R-Square dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 7. Hasil R-Square

Konstruk	R-Square
----------	----------

Perilaku Kontraproduktif	0.517
--------------------------	-------

Sumber : Pengolahan Data SmartPLS Versi 4.1.1.8

Berdasarkan Tabel R-Square, diketahui bahwa nilai R-Square pada variabel Perilaku Kontraproduktif sebesar 0,517. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Fasilitas Kerja, Pemberdayaan Kerja, Senioritas, dan Etos Kerja mampu menjelaskan variasi Perilaku Kontraproduktif sebesar 51,7%, sedangkan sisanya sebesar 48,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian yang tidak diteliti. Dengan demikian, model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang tergolong sedang (moderate) dalam menjelaskan variabel Perilaku Kontraproduktif

Hasil pengujian hipotesis menghasilkan informasi yang dapat menyatakan bagaimana hasil signifikan parameter yang di Estimasi. Hasil uji hipotesis dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 8. Pengujian hipotesis secara tidak langsung

Konstruk	<i>Original Sample (O)</i>	<i>T - Statistics</i>	<i>P-Value</i>	Keputusan
Fasilitas kerja → Perilaku kontraproduktif	0.053	1.292	0.100	Ditolak.
Pemberdayaan kerja → Perilaku kontraproduktif	0.053	1.461	0.074	Ditolak
Senioritas → Perilaku kontraproduktif	0.075	1.687	0.047	Diterima.

Sumber: olah data SmartPLS 4.1.1.8 2026

Tabel 9. Pengujian hipotesis secara langsung

Konstruk	<i>Original Sample (O)</i>	<i>T -Statistics</i>	<i>P-Value</i>	Keputusan
Fasilitas kerja → Etos kerja → Perilaku kontraproduktif	0.053	1.292	0.100	Ditolak.
Pemberdayaan kerja → Etos kerja → Perilaku kontraproduktif	0.053	1.461	0.074	Ditolak.
Senioritas → Etos kerja → Perilaku kontraproduktif	0.075	1.687	0.047	Diterima.
Fasilitas kerja	0.263	3.139	0.001	Diterima.

Konstruk	Original Sample (O)	T -Statistics	P-Value	Keputusan
→ Perilaku kontraproduktif Pemberdayaan kerja →	0.171	2.121	0.018	Diterima
Perilaku kontraproduktif Senioritas →	0.514	7.564	0.000	Diterima.
Perilaku kontraproduktif Etos kerja →	0.211	1.757	0.041	Diterima.
Perilaku kontraproduktif				

Sumber: olah data SmartPLS 4.1.1.8 2026

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis H1

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap perilaku kontraproduktif melalui etos kerja. Hasil pengujian juga menunjukkan bahwa nilai T-Statistics berada di bawah 1,64 yaitu sebesar 1,292 ($1,292 < 1,64$) dan nilai P-Value berada di atas 0,05 yaitu sebesar 0,100 ($0,100 > 0,05$) yang berarti tidak signifikan. Dengan demikian hipotesis H1 dalam penelitian ini ditolak.

2. Pengujian Hipotesis H2

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pemberdayaan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap perilaku kontraproduktif melalui etos kerja. Hasil pengujian juga menunjukkan bahwa nilai T-Statistics berada di bawah 1,64 yaitu sebesar 1,461 ($1,461 < 1,64$) dan nilai P-Value berada di atas 0,05 yaitu sebesar 0,074 ($0,074 > 0,05$) yang berarti tidak signifikan. Dengan demikian hipotesis H2 dalam penelitian ini ditolak.

3. Pengujian Hipotesis H3

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa senioritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kontraproduktif melalui etos kerja. Hasil pengujian juga menunjukkan bahwa nilai T-Statistics berada di atas 1,64 yaitu sebesar 1,687 ($1,687 > 1,64$) dan nilai P-Value berada di bawah 0,05 yaitu sebesar 0,047 ($0,047 < 0,05$) yang berarti signifikan. Dengan demikian hipotesis H3 dalam penelitian ini diterima.

4. Pengujian Hipotesis H4

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kontraproduktif. Hasil pengujian juga menunjukkan bahwa nilai T-Statistics berada di atas 1,64 yaitu sebesar 3,139 ($3,139 > 1,64$) dan nilai P-Value berada di bawah 0,05 yaitu sebesar 0,001 ($0,001 < 0,05$) yang berarti signifikan. Dengan demikian hipotesis H4 dalam penelitian ini diterima.

5. Pengujian Hipotesis H5

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pemberdayaan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kontraproduktif. Hasil pengujian juga menunjukkan bahwa nilai T-Statistics berada di atas 1,64 yaitu sebesar 2,121 ($2,121 > 1,64$) dan nilai P-Value berada di bawah 0,05 yaitu sebesar 0,018 ($0,018 < 0,05$) yang berarti signifikan. Dengan demikian hipotesis H5 dalam penelitian ini diterima.

6. Pengujian Hipotesis H6

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa senioritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kontraproduktif. Hasil pengujian juga menunjukkan bahwa nilai T-Statistics berada di atas 1,64 yaitu sebesar 7,564 ($7,564 > 1,64$) dan nilai P-Value berada di bawah 0,05 yaitu sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) yang berarti signifikan. Dengan demikian hipotesis H6 dalam penelitian ini diterima.

7. Pengujian Hipotesis H7

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kontraproduktif. Hasil pengujian juga menunjukkan bahwa nilai T-Statistics berada di atas 1,64 yaitu sebesar 1,757 ($1,757 > 1,64$) dan nilai P-Value berada di bawah 0,05 yaitu sebesar 0,041 ($0,041 < 0,05$) yang berarti signifikan. Dengan demikian hipotesis H7 dalam penelitian ini diterima.

Variabel mediasi (M) merupakan variabel yang berperan sebagai perantara dalam hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Kehadiran variabel M dapat menjelaskan bagaimana atau melalui mekanisme apa variabel X memengaruhi variabel Y. Dengan memasukkan variabel M ke dalam model penelitian, pengaruh variabel X terhadap variabel Y tidak hanya terjadi secara langsung (*direct effect*), tetapi juga secara tidak langsung (*indirect effect*) melalui variabel M. Oleh karena itu, besarnya pengaruh yang diterima oleh variabel Y dapat berbeda apabila model menggunakan variabel mediasi dibandingkan dengan model yang tidak menggunakan variabel mediasi. Perbedaan tersebut dapat dilihat dari nilai *direct effect*, *indirect effect*, dan *total effect* pada hasil analisis SEM-PLS. Apabila pengaruh tidak langsung melalui variabel M terbukti signifikan, maka variabel M dinyatakan mampu memediasi hubungan antara variabel X dan variabel Y, baik secara parsial (*partial mediation*) maupun penuh (*full mediation*), tergantung pada signifikansi pengaruh langsungnya.

Pembahasan

Berdasarkan Tabel R-Square, diketahui bahwa nilai R-Square pada variabel Perilaku Kontraproduktif sebesar 0,517 atau 51,7%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Fasilitas Kerja, Pemberdayaan Kerja, Senioritas, dan Etos Kerja mampu menjelaskan variasi Perilaku Kontraproduktif karyawan sebesar 51,7%, sedangkan sisanya sebesar 48,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang tergolong sedang (*moderate*) dalam menjelaskan variabel Perilaku Kontraproduktif karyawan.

1. Pengaruh fasilitas kerja terhadap perilaku kontraproduktif melalui etos kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap perilaku kontraproduktif melalui etos kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai T-Statistics sebesar 1,292 yang berada di bawah 1,64 dan nilai P-Value sebesar 0,100 yang berada di atas 0,05 sehingga hipotesis ditolak.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang diberikan perusahaan belum

mampu secara signifikan memengaruhi perilaku kontraproduktif karyawan melalui etos kerja. Meskipun fasilitas kerja yang memadai dapat menciptakan kenyamanan, keamanan, dan mendukung kelancaran aktivitas kerja, namun hal tersebut belum tentu mampu meningkatkan etos kerja secara optimal sehingga berdampak pada penurunan perilaku kontraproduktif karyawan.

Hal ini dapat terjadi karena perilaku kontraproduktif tidak hanya dipengaruhi oleh fasilitas kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, disiplin kerja, serta motivasi kerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor lain selain fasilitas kerja agar perilaku kontraproduktif dapat ditekan secara optimal.

Walaupun arah pengaruh menunjukkan hubungan positif, namun pengaruh tersebut belum cukup kuat untuk dinyatakan signifikan secara statistik. Oleh karena itu, fasilitas kerja belum dapat dijadikan faktor utama dalam menurunkan perilaku kontraproduktif melalui etos kerja pada penelitian ini.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan pendapat (Aqila Praditya, 2022) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja yang baik dapat meningkatkan semangat dan efektivitas kerja karyawan.

2. Pengaruh Pemberdayaan Kerja terhadap Perilaku Kontraproduktif melalui Etos Kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pemberdayaan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap perilaku kontraproduktif melalui etos kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai T-Statistics sebesar 1,461 yang berada di bawah 1,64 dan nilai P-Value sebesar 0,074 yang berada di atas 0,05 sehingga hipotesis ditolak.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberdayaan kerja yang diberikan perusahaan belum mampu secara signifikan memengaruhi perilaku kontraproduktif melalui etos kerja karyawan. Meskipun karyawan diberikan kesempatan untuk berpartisipasi, menyampaikan pendapat, dan terlibat dalam pekerjaan, namun hal tersebut belum cukup kuat untuk meningkatkan etos kerja yang berdampak pada penurunan perilaku kontraproduktif.

Hal ini dapat disebabkan karena perilaku kontraproduktif dipengaruhi oleh berbagai faktor lain seperti tekanan kerja, lingkungan organisasi, konflik kerja, serta rendahnya kepuasan kerja. Dengan demikian, perusahaan tidak hanya perlu meningkatkan pemberdayaan kerja, tetapi juga memperhatikan faktor lain yang dapat memengaruhi perilaku kerja karyawan.

Walaupun arah pengaruh menunjukkan hubungan positif, namun pengaruh tersebut belum cukup kuat untuk dinyatakan signifikan secara statistik. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan pendapat (Wibowo & Cahyanti, 2022) yang menyatakan bahwa pemberdayaan kerja dapat meningkatkan keterlibatan dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan.

3. Pengaruh Senioritas terhadap Perilaku Kontraproduktif melalui Etos Kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa senioritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kontraproduktif melalui etos kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai T-Statistics sebesar 1,687 yang berada di atas 1,64 dan nilai P-Value sebesar 0,047 yang berada di bawah 0,05 sehingga hipotesis diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa senioritas mampu memengaruhi perilaku kontraproduktif karyawan melalui etos kerja. Karyawan yang memiliki masa kerja lebih

lama cenderung memiliki pengalaman kerja yang lebih baik, tingkat disiplin yang lebih tinggi, serta tanggung jawab yang lebih besar dalam menjalankan pekerjaan.

Senioritas juga membuat karyawan lebih memahami budaya organisasi, aturan perusahaan, dan standar kerja yang berlaku sehingga etos kerja meningkat dan perilaku kontraproduktif dapat diminimalisir. Selain itu, karyawan senior biasanya mampu menjadi contoh bagi karyawan lainnya dalam menjaga perilaku kerja yang baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat (Jayanti et al., 2021) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja dan masa kerja dapat memengaruhi sikap serta perilaku kerja karyawan dalam organisasi.

4. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Perilaku Kontraproduktif Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kontraproduktif karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai T-Statistics sebesar 3,139 yang berada di atas 1,64 dan nilai P-Value sebesar 0,001 yang berada di bawah 0,05 sehingga hipotesis diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh terhadap perilaku kontraproduktif karyawan. Fasilitas kerja yang memadai dapat menciptakan kenyamanan, keamanan, dan kemudahan bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga karyawan dapat bekerja lebih efektif dan fokus.

Ketersediaan fasilitas kerja yang baik juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan mengurangi perilaku negatif di tempat kerja seperti keterlambatan, penundaan pekerjaan, serta pelanggaran aturan kerja. Dengan demikian, fasilitas kerja menjadi salah satu faktor penting dalam menciptakan perilaku kerja yang lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat (mucshin alwan, 2023) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan efektivitas dan kualitas perilaku kerja karyawan.

5. Pengaruh Pemberdayaan Kerja terhadap Perilaku Kontraproduktif Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pemberdayaan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kontraproduktif karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai T-Statistics sebesar 2,121 yang berada di atas 1,64 dan nilai P-Value sebesar 0,018 yang berada di bawah 0,05 sehingga hipotesis diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberdayaan kerja mampu memengaruhi perilaku kontraproduktif karyawan. Karyawan yang diberikan kepercayaan, tanggung jawab, dan kesempatan dalam pengambilan keputusan cenderung memiliki rasa tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap pekerjaan dan organisasi.

Pemberdayaan kerja juga dapat meningkatkan rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan sehingga karyawan akan lebih berhati-hati dalam bertindak dan menghindari perilaku yang dapat merugikan perusahaan. Dengan demikian, pemberdayaan kerja menjadi salah satu faktor yang mampu membentuk perilaku kerja yang lebih positif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat (Wibowo & Cahyanti, 2022b) yang menyatakan bahwa pemberdayaan kerja mampu meningkatkan keterlibatan, tanggung jawab, dan kualitas perilaku kerja karyawan.

6. Pengaruh Senioritas terhadap Perilaku Kontraproduktif Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa senioritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kontraproduktif karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai T-

Statistics sebesar 7,564 yang berada di atas 1,64 dan nilai P-Value sebesar 0,000 yang berada di bawah 0,05 sehingga hipotesis diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi senioritas karyawan maka perilaku kontraproduktif cenderung semakin rendah. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih lama umumnya lebih memahami aturan organisasi, memiliki disiplin kerja yang lebih baik, serta mampu bekerja secara lebih profesional.

Selain itu, senioritas juga dapat membentuk loyalitas dan tanggung jawab terhadap perusahaan sehingga perilaku yang merugikan organisasi dapat diminimalisir. Karyawan senior biasanya memiliki kemampuan dalam mengendalikan sikap dan perilaku kerja dibandingkan karyawan baru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat (Fitriani et al., 2025) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja dapat meningkatkan kedisiplinan dan tanggung jawab kerja karyawan.

7. Pengaruh Etos Kerja terhadap Perilaku Kontraproduktif Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kontraproduktif karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai T-Statistics sebesar 1,757 yang berada di atas 1,64 dan nilai P-Value sebesar 0,041 yang berada di bawah 0,05 sehingga hipotesis diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh terhadap perilaku kontraproduktif karyawan. Karyawan yang memiliki semangat kerja, disiplin, tanggung jawab, dan komitmen kerja yang tinggi cenderung bekerja lebih profesional dan mampu menghindari tindakan yang dapat merugikan perusahaan.

Etos kerja yang baik juga mampu membentuk perilaku kerja positif sehingga karyawan lebih fokus dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan etos kerja karyawan melalui pembinaan, motivasi, pelatihan, dan pengembangan budaya kerja yang positif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat (Sarton Sinambela*, 2021) yang menyatakan bahwa etos kerja yang tinggi akan membentuk perilaku kerja positif dan mengurangi tindakan yang merugikan organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh fasilitas kerja, pemberdayaan kerja, dan senioritas terhadap perilaku kontraproduktif melalui etos kerja karyawan di PT XYZ dengan menggunakan metode SEM-PLS pada 94 responden, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Fasilitas kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap perilaku kontraproduktif melalui etos kerja karyawan di PT XYZ. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Original Sample (O) sebesar 0,053, T-Statistic sebesar 1,292, dan P-Value sebesar 0,100, sehingga $P\text{-Value} > 0,05$. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) ditolak, yang menunjukkan bahwa etos kerja belum mampu memediasi pengaruh fasilitas kerja terhadap perilaku kontraproduktif karyawan.
2. Pemberdayaan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap perilaku kontraproduktif melalui etos kerja karyawan di PT XYZ. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Original Sample (O) sebesar 0,053, T-Statistic sebesar 1,461, dan P-Value sebesar 0,074, sehingga $P\text{-Value} > 0,05$. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) ditolak, yang berarti

etos kerja belum mampu memediasi hubungan antara pemberdayaan kerja dengan perilaku kontraproduktif karyawan.

3. Senioritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kontraproduktif melalui etos kerja karyawan di PT XYZ. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Original Sample (O) sebesar 0,075, T-Statistic sebesar 1,687, dan P-Value sebesar 0,047, sehingga $P\text{-Value} < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) diterima, yang menunjukkan bahwa etos kerja mampu memediasi pengaruh senioritas terhadap perilaku kontraproduktif karyawan.
4. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kontraproduktif karyawan di PT XYZ. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Original Sample (O) sebesar 0,263, T-Statistic sebesar 3,139, dan P-Value sebesar 0,001, sehingga $P\text{-Value} < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis keempat (H4) diterima.
5. Pemberdayaan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kontraproduktif karyawan di PT XYZ. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Original Sample (O) sebesar 0,171, T-Statistic sebesar 2,121, dan P-Value sebesar 0,018, sehingga $P\text{-Value} < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis kelima (H5) diterima.
6. Senioritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kontraproduktif karyawan di PT XYZ. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Original Sample (O) sebesar 0,514, T-Statistic sebesar 7,564, dan P-Value sebesar 0,000, sehingga $P\text{-Value} < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis keenam (H6) diterima.
7. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kontraproduktif karyawan di PT XYZ. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Original Sample (O) sebesar 0,211, T-Statistic sebesar 1,757, dan P-Value sebesar 0,041, sehingga $P\text{-Value} < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis ketujuh (H7) diterima, yang menunjukkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh terhadap perilaku kontraproduktif karyawan di PT XYZ.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja, pemberdayaan kerja, senioritas, dan etos kerja merupakan faktor yang memengaruhi perilaku kontraproduktif karyawan, sedangkan etos kerja hanya terbukti memediasi pengaruh senioritas terhadap perilaku kontraproduktif.

REFERENSI

- Ala'uddin, M., Muhammad, D., Ubaidilla, S., & Qomaruddin, U. (2023). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Etos Kerja Dalam Islam*.
- Aqila Praditya, R. (2022). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja. *Journal Of Industrial Engineering & Management Research*, 4(6). <https://doi.org/10.7777/jiemar>
- Arlinda, S., & Sovitriana, R. (2024). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komunikasi Interpersonal Dan Iklim Sekolah Terhadap Cyberbullying Remaja Di Sman 24 Jakarta*. <https://doi.org/10.37817/ikraith-humaniora.V8i2>
- Astria, N., Madjir, S., Sakarina, S., Studi, P., Manajemen, M., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2024). Kompetensi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening 1. *Jurnal Kompetitif*, 13(02).
- Dwi, W., Azis Wardoyo, I., & Prawira, A. S. (2026). Budaya Kerja Dan Implikasinya Terhadap Pola Interaksi Serta Etos Kerja Pegawai. *Religious And Social Humanitis*, 3(1).
- Ekonomi, J., Dan Akuntansi, M., Samudra, A., & Wahono, P. (2024). *Pengaruh Human Relations Dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan Kota Depok* (Vol. 149, Number 9).

[Http://Jurnal.Kolibi.Org/Index.Php/Neraca](http://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca)

- Faridhatul Virna Nurvitasari. (2022). *Pengaruh Pengembangan Karir, Pemberdayaan Karyawan Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Selecta Batu*.
- Febryaningrum, V., Vega Buana, A., Rohman, A. F., Rochmah, A. N., Soraya, A., & Suparta, I. M. (2024). Penggunaan Analisis Structural Equation Modelling (Sem) Dengan Pls Untuk Menguji Pengaruh Variabel Intervening Terhadap Hubungan Variabel Independen Dan Variabel Dependen. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 1(6), 258–266. <https://doi.org/10.62017/jemb>
- Firmansyah, M., Dewa, I., & Yudha, K. (2021). *Esensi Perbedaan Metode Kualitatif Dan Kuantitatif* (Vol. 3, Number 2).
- Fitriani, I., Abdurachman Saleh Situbondo Mohammad Yahya Arief, U., Abdurachman Saleh Situbondo Hendra Syahputra, U., & Abdurachman Saleh Situbondo, U. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja, Kerjasama Tim, Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Pada Puskesmas Panji Kabupaten Situbondo Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (Jme) Feb Unars*, 4(8), 1895–1910.
- Iba, Z., & Wardhana, A. (2024). *Metode Penelitian Penerbit Co.Eureka Media Aksara*.
- Jayanti, K. N., Trisna, D. K., Dewi, S., Tinggi, S., Ekonomi, I., Dharma, S., & Bali, S. (2021). Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Jemba: Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen Dan Bisnis, Akuntansi* (Vol. 1, Number 2).
- Joseph F. Hair Jr., W. C. B. B. J. B. & R. E. A. (2021). *Multivariate Data Analysis*.
- Likuiditas, P., Kebijakan Dividen Terhadap Nilai Perusahaan, D., Empiris Dari, B., & Uzzulfa, A. (2025). The Effect Of Liquidity, Leverage, Profitability, And Dividend Policy On Company Value: Empirical Evidence From The Lq45 Index For The 2022-2024 Periodid 2 *Corresponding Author. *Management Studies And Entrepreneurship Journal*, 6(6), 871–881. [Http://Journal.Yrpiiku.Com/Index.Php/Msej](http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej)
- Mucshin Alwan. (2023). *Analisis Dampak Fasilitas Kerja, Supervisi Dan Motivasi Pada Kinerja Karyawan Pt. Sarana Yogya Ventura*.
- Muhammad Yunus, Anwar Anwar, Zainal Ruma, Siti Hasbiah, & Resky Amalia Hamka. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bpbd Kabupaten Mamuju Tengah. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 3(4), 264–277. <https://doi.org/10.55606/jekombis.V3i4.4383>
- Nabilla, N. F. A., & Afifi, S. (2023). Pengaruh Komunikasi Persuasif Dan Personal Branding Celebrity Endorser Terhadap Kesadaran Vaksinasi Covid-19 (Analisis Structural Equation Modeling Partial Least Squares). *Jurnal Mahasiswa Komunikasi Cantrik*, 3(1). <https://doi.org/10.20885/cantrik.Vol3.Iss1.Art5>
- Nasywa Hafizah, Tiara Cantika Pebytabella P, Mutiya Sari, Rahmita Winanda, Rully Hidayatullah, & Harmonedi, H. (2025). Identifikasi Variabel Penelitian, Jenis Sumber Data Dalam Penelitian Pendidikan. *Jurnal Qosim Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora*, 3(2), 586–596. <https://doi.org/10.61104/jq.V3i2.1025>
- Nugraha, B. A., Rahmania, F. A., Annisa, D., & Nurendra, M. (2021). Kepemimpinan Profetik, Etos Kerja Islami, Dan Perilaku Kerja Kontraproduktif Pada Pegawai Negeri Sipil (Pns). In *Journal Psychology Of Science And Profession* (Vol. 05, Number 1).
- Nur Fadilah Amin. (2023). *Mpilar,+02+-+Fadillah+(Ok)*.
- Nusrang, M., Fahmuddin, M., & Hafid, H. (N.D.). *Prosiding Seminar Nasional Penerapan Metode Structural Equation Modelling-Partial Least Squares (Sem-Pls) Dalam Mengevaluasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pdrb Di Indonesia*. Retrieved

- <https://Journal.Unm.Ac.Id/Index.Php/Semnasdies62/Index>
- Pengaruh, A., Kerja, E., Kepemimpinan, G., Kerja, L., Kerja, K., Karyawan Selviana, K., Purwati, A. A., Ketut, N., & Utariani, R. (2024). An Analysis Of The Impact Of Work Ethic, Leadership Style, Work Environment, And Work Commitment On Employee Performance. In *Management Studies And Entrepreneurship Journal* (Vol. 5, Number 6). [Http://Journal.Yrpiiku.Com/Index.Php/Msej](http://Journal.Yrpiiku.Com/Index.Php/Msej)
- Ramdan, M., Tri Yusnita, R., & Lestari, S. P. (2025). Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Diskominfo Kota Tasikmalaya. *Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 3(2). <https://doi.org/10.5281/zenodo.17154249>
- Samsudin, A., Baptista Brian, J., Amanda, R., & Putri, V. E. (2024a). Konsep, Fungsi, Dan Aplikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Secara Efektif Dan Efisien Untuk Mencapai Tujuan Organisasi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(17), 28–39. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13848195>
- Samsudin, A., Baptista Brian, J., Amanda, R., & Putri, V. E. (2024b). Konsep, Fungsi, Dan Aplikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Secara Efektif Dan Efisien Untuk Mencapai Tujuan Organisasi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(17), 28–39. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13848195>
- Sari, W. D. (2024). *Landasan Teori, Kerangka Berfikir, Dan Pengajuan Hipotesis Dalam Penelitian Kuantitatif*.
- Sarton Sinambela*, P. N. E. S. G. W. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Subhaktiyasa, P. G. (2024a). Menentukan Populasi Dan Sampel: Pendekatan Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(4), 2721–2731. <https://doi.org/10.29303/jipp.v9i4.2657>
- Subhaktiyasa, P. G. (2024b). Menentukan Populasi Dan Sampel: Pendekatan Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(4), 2721–2731. <https://doi.org/10.29303/jipp.v9i4.2657>
- Syahrani, A. I., Khoiriyyah Putri, A., Sharon, A., Diani, V. R., Cahyani, Z. N., & Mangundjaya, W. L. (N.D.). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Era Digital*. <https://doi.org/10.38035/jmpd.v3i2>
- Syahrani, A. I., Khoiriyyah Putri, A., Sharon, A., Diani, V. R., Cahyani, Z. N., & Mangundjaya, W. L. (2025). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Era Digital*. <https://doi.org/10.38035/jmpd.v3i2>
- Tasya Adelia, S., & Ahyar Syafwan Lysander, M. (2025). Pengaruh Etos Kerja, Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Program Studi Manajemen Angkatan 2021 Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 9(1), 33. <https://doi.org/10.29408/jpek.v9i1.28795>
- Toporundeng, C. M., H Dotulong, L. O., Poluan, J., Marchellina Toporundeng, C., H Dotulong, L. O., Grace Poluan, J., & Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen, F. (2024). Peranan Fasilitas Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Puskesmas Tompaso Barat. 12(3), 423–431.
- Wahyu Fernanda, J., Luthifiana, V., Khoiril Akhyar, M., Agama Islam Negeri Kediri Jl Sunan Ampel No, I., Kota, K., Kediri, K., & Timur, J. (2022). Analisis Partial Least Square Structural Equation Model (Pls-Sem) Untuk Pemodelan Penerimaan Sistem Jaringan Informasi Bersama Antar Sekolah (Jibas). In *J Statistika* (Vol. 15, Number 2).

Www.Unipasby.Ac.Id

Wibowo, R. S., & Cahyanti, M. M. (2022a). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan*. 5(1), 2022.

[Http://Ejournal.Unp.Ac.Id/Students/Index.Php/Pek/Index](http://Ejournal.Unp.Ac.Id/Students/Index.Php/Pek/Index)

Wibowo, R. S., & Cahyanti, M. M. (2022b). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan*. 5(1), 2022.

[Http://Ejournal.Unp.Ac.Id/Students/Index.Php/Pek/Index](http://Ejournal.Unp.Ac.Id/Students/Index.Php/Pek/Index)

Wiguna, M., & Radila, N. (2023). Pengaruh Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Tridi Oasis Group. *Jurnal Arastirma Universitas Pamulang*, 3(1), 150-157.

Yosepa, H., Samsudin, A., & Ramdan, A. M. (2020). Nomor 3-Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya 2020. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 8).

Copyright holder:

© Author

First publication right:

Jurnal Manajemen Pendidikan

This article is licensed under:

CC-BY-SA