

# Analysis of Work Behavior and Work Adaptation through Job Satisfaction on Productivity

## [Analisis Perilaku Kerja dan Adaptasi Kerja melalui Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas]

Orien Maulya Dwi Pramesti <sup>1)</sup>, Vera Firdaus <sup>\*,2)</sup> (10pt)

1)Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

2)Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

\*Email Penulis Korespondensi: [verafirdaus@umsida.ac.id](mailto:verafirdaus@umsida.ac.id)

**Abstract.** *Work behavior and employee adaptability constitute key aspects in addressing the evolving demands and dynamics of the workplace. Constructive work behavior and the capacity to adjust to workplace changes can foster greater job satisfaction, which in turn may contribute to improved work productivity. This study applies a quantitative approach through a survey involving 150 cargo-handling employees of PT Ika Wahana Mandiri Sidoarjo, with questionnaires serving as the primary data collection instrument. The resulting data were subsequently processed using the Partial Least Square (PLS) approach with the support of SmartPLS software. The empirical findings indicate that work behavior exerts a positive and significant influence on both job satisfaction and work productivity. Employee work adaptability likewise demonstrates a significant influence on job satisfaction and work productivity. Furthermore, job satisfaction has a significant contribution to work productivity and functions as a mediating variable in the relationship between work behavior and work productivity. However, its mediating role is not established in the relationship between work adaptability and work productivity. These findings underscore the relevance of strengthening work behavior and employee adaptability as part of efforts to sustain and improve productivity among cargo-handling employees.*

**Keywords** - work behavior; work adaptation; job satisfaction; productivity.

**Abstrak.** *Perilaku kerja dan kapasitas adaptasi pekerja menjadi aspek yang berperan dalam merespons tuntutan serta dinamika lingkungan kerja. Perilaku kerja yang konstruktif dan kemampuan menyesuaikan diri terhadap perubahan dapat membentuk tingkat kepuasan pekerja, yang selanjutnya berimplikasi pada pencapaian produktivitas. Uji ini menerapkan pendekatan kuantitatif melalui metode survei dengan instrumen kuesioner yang diberikan kepada 150 tenaga kerja bongkar muat PT Ika Wahana Mandiri Sidoarjo. Data yang terkumpul kemudian diolah melalui pendekatan Partial Least Square (PLS) dengan dukungan aplikasi SmartPLS. Temuan uji memperlihatkan bahwa perilaku kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja maupun produktivitas kerja. Kapasitas adaptasi kerja turut memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan produktivitas kerja. Di samping itu, kepuasan kerja terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas serta berperan sebagai mediator dalam hubungan perilaku kerja dengan produktivitas kerja, sedangkan peran mediasi tersebut tidak terbukti pada hubungan adaptasi kerja terhadap produktivitas kerja. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa penguatan perilaku kerja dan kapasitas adaptasi menjadi bagian penting dalam mendorong produktivitas tenaga kerja bongkar muat.*

**Kata Kunci** - perilaku kerja; adaptasi kerja; kepuasan kerja; produktivitas.

## I. Pendahuluan

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pengadaan jasa, menjaga tingkat produktivitas tenaga kerja adalah hal krusial untuk PT Ika Wahana Mandiri. Produktivitas seorang tenaga kerja dapat mengalami kenaikan dan penurunan yang salah satunya dipengaruhi oleh tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dalam era digitalisasi saat ini, tenaga kerja dituntut mampu beradaptasi dengan berbagai alat dan teknologi yang diperbaharui oleh perusahaan. Namun, adaptasi tersebut dapat memberikan dua kemungkinan yaitu meningkatkan produktivitas atau justru menurunkannya. Selain itu, penilaian terhadap perilaku saat bekerja juga berperan dalam menentukan tingkat kepuasan kerja selanjutnya akan memberikan dampak atas produktivitas tenaga kerja berkelanjutan.

Dalam hal ini, PT Ika Wahana Mandiri menghadapi kendala seringkali tenaga kerja yang tidak mampu mencapai target yang telah diatur oleh perusahaan. Tentunya, target yang tidak tercapai ini mencerminkan adanya permasalahan dalam perilaku kerja dan kemampuan adaptasi kerja baik dari segi teknologi dan lingkungan dalam menghadapi dinamika pekerjaan bongkar muat. Rendahnya produktivitas dapat disebabkan oleh tingkat kepuasan kerja yang belum optimal, yang akan berdampak pada semangat kerja, keterlibatan dalam tugas, serta efektivitas

kolaborasi tim. Maka dari itu, penting untuk menganalisis sejauh mana perilaku kerja dan adaptasi kerja berpengaruh melalui kepuasan kerja atas peningkatan produktivitas tenaga kerja bongkar muat di PT Ika Wahana Mandiri.

Kenaikan atau penurunan produktivitas kerja dipengaruhi oleh sejauh mana tenaga kerja memiliki tanggung jawab atas perilaku individu maupun kelompok tenaga kerja dalam menjalankan pekerjaannya[1]. Setiap individu mengekspresikan dirinya melalui sikap dan tindakan selama menjalankan pekerjaan, yang pada akhirnya memengaruhi kepuasan kerja[2]. Dalam peningkatan kepuasan kerja dibutuhkan evaluasi untuk menilai bagaimana tenaga kerja menanggapi situasi tertentu selama bekerja[3]. Perilaku kerja yang positif dianggap sebagai cerminan sikap kerja seseorang maupun sekelompok tenaga kerja[4]. Ketika tenaga kerja berperilaku positif mereka cenderung lebih puas dalam bekerja, yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas[5]. Sebaliknya, perilaku kerja yang tidak ideal mampu menurunkan kepuasan kerja, berdampak pada penurunan produktivitas, serta meningkatkan tingkat perputaran tenaga kerja secara tidak semestinya[6]. Oleh karena itu, memperkuat perilaku kerja merupakan strategi utama dalam mendorong kepuasan kerja secara berkelanjutan serta mendorong produktivitas tenaga kerja[7].

Kemampuan beradaptasi di lingkungan kerja adalah faktor krusial yang memberikan pengaruh kepuasan serta produktivitas tenaga kerja[8]. Pada praktiknya, banyak tenaga kerja yang menghadapi kesulitan pada menyesuaikan diri melalui lingkungan perusahaan, yang secara tidak langsung berdampak menurunkan tingkat produktivitas[9]. Adaptasi kerja yang baik memungkinkan tenaga kerja untuk lebih cepat memahami sistem, budaya, dan tuntutan pekerjaan, sehingga dapat bekerja lebih efisien dan mengurangi risiko kecelakaan kerja [10]. Kemampuan beradaptasi di lingkungan kerja memiliki peran krusial untuk menentukan kepuasan serta produktivitas tenaga kerja[11]. Ketidakmampuan beradaptasi dapat menyebabkan stress dan tentunya tenaga kerja tidak merasa puas atas hasil kerjanya

Kepuasan kerja memiliki andil signifikan untuk mendorong kinerja dan produktivitas tenaga kerja di perusahaan[12]. Tenaga kerja yang merasa puas cenderung menunjukkan perasaan positif serta kebahagiaan dalam menunjukkan tugas sehari-hari yang berdampak pada motivasi serta semangat kerja yang lebih tinggi[13][14]. Ketika pekerja merasa puas atas pekerjaan yang dilakukan baik dari sisi kompensasi, lingkungan kerja, hubungan interpersonal, atau pencapaian target mereka cenderung lebih termotivasi dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas dengan baik[15]. Hal ini pada akhirnya mendorong peningkatan kualitas serta kuantitas output yang dihasilkan, sehingga produktivitas tenaga kerja terhadap perusahaan dapat terus berkembang[16].

Hasil kerja yang dihasilkan oleh individu dan kelompok pada sebuah entitas menggambarkan sejauh mana tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan tanggung jawab dan tugas selama periode tertentu[17]. Oleh karena itu, penilaian terhadap produktivitas tenaga kerja menjadi aspek penting sebagai bentuk perhatian dan umpan balik yang diperlukan untuk meningkatkan efektivitas kerja[18]. Sebagai faktor utama dalam organisasi, sumber daya manusia harus mendapat perhatian dari pimpinan perusahaan, karena peningkatan kinerja tidak hanya mendukung pencapaian laba, tetapi juga menegaskan bahwa pekerja adalah aset vital yang menentukan keberlanjutan dan kesuksesan perusahaan[19].

Penelitian ini melakukan kebaruan dengan menggunakan objek Tenaga Kerja Bongkar Muat yang berfokus ini tidak bertempat dipelabuhan berbeda dengan penelitian sebelumnya yang berlokasi di pelabuhan [20]. Kepuasan kerja juga sering diabaikan sebagai variabel mediasi pada hubungan antara perilaku kerja, adaptasi kerja, dan produktivitas, meskipun temuan sebelumnya [14] menunjukkan hasil yang bervariasi terkait perannya terhadap produktivitas. Lebih jauh, adaptasi kerja umumnya dikaji dalam konteks perubahan organisasi atau teknologi, sementara dampaknya pada pekerja sektor fisik seperti tenaga bongkar muat masih kurang dieksplorasi secara mendalam [11]. Perilaku inovatif hanya diterapkan pada pegawai kantor, sedangkan tenaga kerja bongkar muat bersifat tidak tetap, mengikuti aturan, dan tidak memerlukan inovasi baru [21]. Penelitian lainnya menunjukkan bagaimana keterikatan adaptasi lingkungan kerja terhadap kinerja pekerja [22].

Kemudian, adaptasi juga dapat digunakan sebagai tools kepuasan kerja yang dilakukan terhadap tenaga kesehatan yang ada di wilayah Indonesia [23]. Penelitian selanjutnya meneliti kesehatan tenaga kerja bongkar muat untuk mengetahui keluhan-keluhan selama bekerja [20]. Penelitian ini [24] menggunakan SPSS sebagai alat perhitungan hasil survei yang dilakukan sedangkan penelitian yang saat ini dilakukan akan menggunakan SmartPLS sebagai alat pengolahan data. Kemudian, [25] menunjukkan tidak adanya variabel intervensi yang menghubungkan antara perilaku kerja terhadap produktivitas. Urgensi dalam penelitian ini terkait dengan data perusahaan yang menunjukkan target yang tidak tercapai oleh tenaga kerja bongkar muat.

### **Perilaku Kerja (X1)**

Perilaku kerja merupakan manifestasi tindakan dan respons individu terhadap tuntutan pekerjaan dan lingkungan organisasi yang mencakup aspek seperti inovasi, keterlibatan, dan kepuasan kerja [26]. Dalam penelitian organisasi modern, *innovative work behavior* dianggap sebagai bentuk perilaku kerja yang mencerminkan kemampuan pekerja untuk menghasilkan ide baru dan menerapkannya dalam tugas sehari-hari [27].

Indikator perilaku kerja merujuk pada [28]:

- Cooperative-social skills*: pekerja dapat bekerja sama dengan rekan kerja dan bersosialisasi
- Work quality*: pekerja dapat bekerja dengan teliti dan sesuai aturan perusahaan
- Work Habits*: kebiasaan pekerja dalam bekerja dengan optimal dan sesuai prosedur perusahaan
- Personal Presentation*: pekerja dapat menunjukkan penampilan fisik dan sikap profesionalisme.

Perilaku kerja adalah faktor penting yang memberikan pengaruh atas kinerja dan produktivitas pekerja. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa perilaku kerja dapat memengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja secara signifikan diantaranya [29];[30];[31];[32];[33]. Sedangkan [34];[35] perilaku kerja tertentu tidak secara langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

### **Adaptasi Kerja (X2)**

Adaptasi kerja menggambarkan kondisi atas kemampuan individu guna menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja, tuntutan tugas, serta kondisi organisasi sehingga tetap produktif dan efektif dalam melaksanakan perannya [36]. Adaptasi kerja tidak hanya mencakup keterampilan teknis, tetapi juga melibatkan kemampuan psikologis dan sosial untuk menghadapi tantangan baru di tempat kerja [36].

Indikator adaptasi kerja merujuk pada [37] sebagai berikut

- Kemampuan menghadapi perubahan : kemampuan pekerja merespon perubahan prosedur dan teknologi perusahaan
- Kelincahan : pekerja dapat menyesuaikan diri dan merespons perubahan pekerjaan
- Penyesuaian dengan lingkungan kerja : pekerja bisa menyesuaikan diri melalui tempat kerja dan tim Beberapa penelitian [36];[38];[39];[40] menyebutkan bahwa adaptasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan atas kepuasan kerja serta produktivitas kerja. Sedangkan

### **Kepuasan Kerja (Z)**

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional dan evaluatif yang mencerminkan seberapa jauh seorang pekerja merasa puas terhadap pekerjaannya, termasuk kondisi kerja, penghargaan, dan hubungan interpersonal dalam organisasi [41]. Sebagai lini krusial untuk manajemen sumber daya manusia, kepuasan kerja sering dipelajari karena dapat memengaruhi komitmen, performa, dan stabilitas tenaga kerja [41].

Indikator kepuasan kerja merujuk pada [42], sebagai berikut:

- Upah: Imbalan berupa uang kepada pekerja sebagai balas jasa atas tanggung jawab pekerja
- Rekan kerja: pekerja dapat bekerja bersama dalam satu lingkungan perusahaan dan memiliki hubungan kerja yang baik
- Lingkungan kerja: kondisi di sekitar pekerja yang memengaruhi pelaksanaan pekerjaan yang baik.

Kepuasan kerja adalah kondisi psikologis untuk memvalidasi yang menggambarkan tingkat seseorang memiliki perasaan senang atau puas atas pekerjaan yang dilakukan berdasarkan penilaian atas pengalaman kerja yang dialami. Beberapa penelitian [43];[44];[45];[46];[47] menyebutkan bahwa kepuasan kerja dapat memiliki pengaruh serta signifikan atas produktivitas kerja.

### **Produktivitas (Y)**

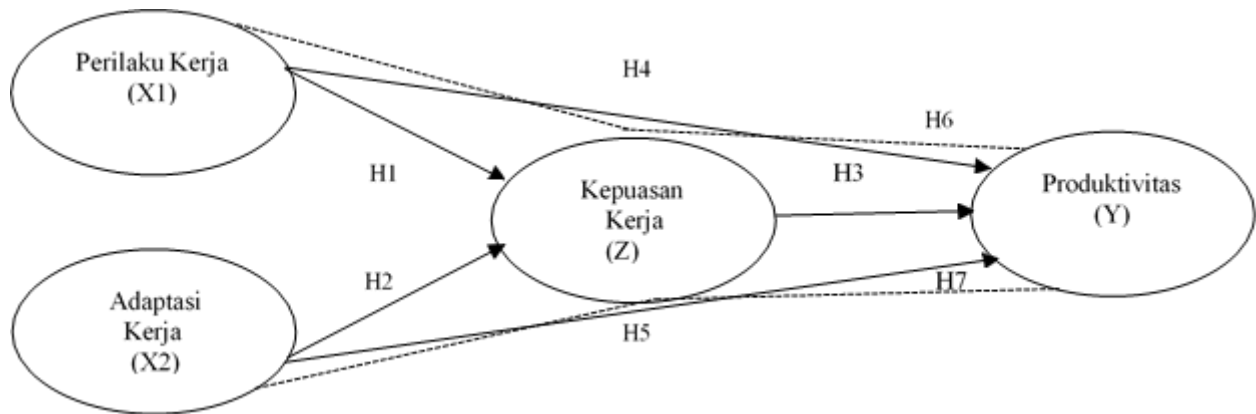
Produktivitas kerja merupakan konsep yang digunakan untuk menggambarkan kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan output sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan organisasi [48]. Produktivitas kerja tidak hanya berkaitan dengan jumlah hasil kerja yang dicapai, tetapi juga mencakup kualitas dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan [49]. Dalam konteks perusahaan, produktivitas kerja menunjukkan tingkat efisiensi pemanfaatan sumber daya manusia dalam proses kerja [50], [51], [52]. Pekerja yang produktif mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil optimal tanpa pemborosan sumber daya. Produktivitas kerja mencerminkan kemampuan pekerja dalam

mengelola tugas secara efektif dan efisien [53]. Dengan demikian, produktivitas kerja menjadi tolok ukur penting bagi organisasi dalam meningkatkan daya saing dan keberlanjutan usaha.

Indikator yang digunakan mengacu pada [54] sebagai berikut:

- Efektivitas: pekerja dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- Efisiensi: pekerja dapat melaksanakan pekerjaan dengan waktu dan tenaga yang optimal
- Mutu: kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh pekerja.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Literatur dan Teori dikembangkan penulis (2025)

Hipotesis

H1: Perilaku kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

H2: Adaptasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja H4: Perilaku kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja H5: Adaptasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

H6: Perilaku kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja

H7: Adaptasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja

## II. Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai tahapan ilmiah yang dijalani peneliti dengan menggunakan pendekatan kuantitatif untuk memperoleh data terukur yang kemudian dianalisis dalam memecahkan suatu masalah [57]. Dalam penelitian ini, peneliti mengacu pada definisi operasional sebagai pedoman. Pengumpulan data yang akan digunakan melalui proses pengisian kuesioner. Kuesioner adalah instrumen pengumpulan data dalam penelitian yang berisi pertanyaan atau pernyataan yang disusun secara sistematis untuk mengukur variabel penelitian berdasarkan tanggapan responden [58].

Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah Tenaga Kerja Bongkar Muat di PT Ika Wahana Mandiri yang memenuhi kriteria sebagai berikut: anggota Tenaga Kerja Bongkar Muat di PT Ika Wahana Mandiri, aktif bekerja selama 5 tahun terakhir, dan memiliki pendidikan paling rendah SMA/ sederajat. Proses pengumpulan data menggunakan teknik *purposive sampling* untuk mendapatkan kesimpulan yang relevan dengan kebutuhan penelitian. Dari teknik pengumpulan data yang dipilih oleh penulis maka responden yang didapatkan sejumlah 150 orang.

Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Data primer berdasarkan hasil perhitungan angka kuesioner yang didapatkan setelah disebarkan. Sedangkan data sekunder didapatkan dari data perusahaan yang akan mendukung keperluan penelitian dengan persetujuan perusahaan terkait. Teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). Pengelolaan data pada penelitian ini akan menggunakan *software smartPLS*.

### 2.1 Definisi Operasional Perilaku Kerja (X1)

Merujuk pada pendapat yang dikemukakan perilaku kerja merupakan tindakan pekerja saat melakukan pekerjaan di tempat bekerja. Indikator perilaku kerja merujuk pada [28]:

- Cooperative-social skills*: pekerja dapat bekerja sama dengan rekan kerja dan bersosialisasi
- Work quality*: pekerja dapat bekerja dengan teliti dan sesuai aturan perusahaan
- Work Habits*: kebiasaan pekerja dalam bekerja dengan optimal dan sesuai prosedur perusahaan

- d. *Personal Presentation*: pekerja dapat menunjukkan penampilan fisik dan sikap profesionalisme.

#### **Adaptasi Kerja (X2)**

Merujuk pada pendapat yang dikemukakan [37] adaptasi kerja dapat diartikan pekerja dapat menerima segala bentuk perubahan yang terjadi dalam perusahaan. Indikator adaptasi kerja merujuk pada [59] dan [37] sebagai berikut

- Kemampuan menghadapi perubahan : kemampuan pekerja merespon perubahan prosedur dan teknologi perusahaan
- Kelincahan : pekerja dapat menyesuaikan diri dan merespons perubahan pekerjaan
- Penyesuaian dengan lingkungan kerja : pekerja dapat menyesuaikan diri dengan tempat kerja dan tim

#### **Kepuasan Kerja (Z)**

Merujuk pada pendapat yang dikemukakan [42] kepuasan kerja merupakan keadaan emosional secara positif pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. Indikator kepuasan kerja merujuk pada [42], sebagai berikut:

- Upah: Imbalan berupa uang kepada pekerja sebagai balas jasa atas tanggung jawab pekerja
- Rekan kerja: pekerja dapat bekerja bersama dalam satu lingkungan perusahaan dan memiliki hubungan kerja yang baik
- Lingkungan kerja: kondisi di sekitar pekerja yang memengaruhi pelaksanaan pekerjaan yang baik

#### **Produktivitas (Y)**

Merujuk pada [60] produktivitas kerja merupakan kemampuan pekerja dalam mencapai target pekerjaan sesuai aturan perusahaan. Indikator yang digunakan mengacu pada [54] sebagai berikut:

- Efektivitas: pekerja dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- Efisiensi: pekerja dapat melaksanakan pekerjaan dengan waktu dan tenaga yang optimal
- Mutu: kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh pekerja.

### **III. Hasil dan Pembahasan**

#### **A. Deskripsi Karakteristik Responden**

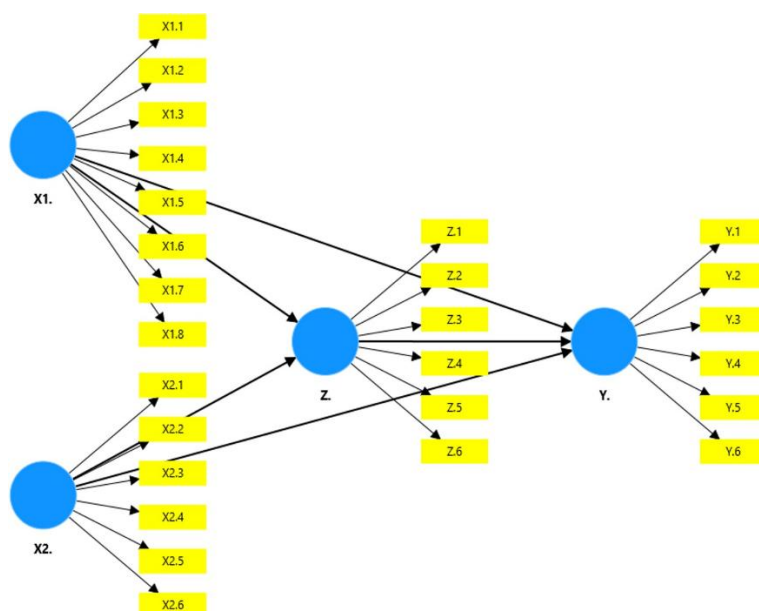
Dalam penelitian ini, peneliti mengambil sampel pada Tenaga Kerja Bongkar Muat PT Ika Wahana Mandiri dengan menggunakan kuesioner yang disebarkan secara langsung kepada responden. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 150 orang. Penyajian data karakteristik responden bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai kondisi umum responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja. Berikut ini disajikan statistic demografi responden yang merupakan Tenaga Kerja Bongkar Muat di PT Ika Wahana Mandiri

Tabel 1. Karakteristik Responden

| Variabel             | Kategori      | Frekuensi | Persentase (%) |
|----------------------|---------------|-----------|----------------|
| <b>Jenis Kelamin</b> | Laki-laki     | 142       | 94,7           |
|                      | Perempuan     | 8         | 5,3            |
| <b>Usia</b>          | < 21 tahun    | 12        | 8,0            |
|                      | 21–30 tahun   | 58        | 38,7           |
|                      | 31–40 tahun   | 46        | 30,7           |
|                      | 41–50 tahun   | 24        | 16,0           |
|                      | > 50 tahun    | 10        | 6,6            |
| <b>Pendidikan</b>    | SMA/Sederajat | 118       | 78,7           |
|                      | Diploma       | 22        | 14,7           |
|                      | Sarjana       | 10        | 6,6            |
| <b>Lama Bekerja</b>  | 1–5 tahun     | 64        | 42,7           |
|                      | 6–10 tahun    | 48        | 32,0           |
|                      | 11–15 tahun   | 24        | 16,0           |
|                      | >15 tahun     | 14        | 9,3            |

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 142 orang atau 94,7%, sedangkan responden perempuan sebanyak 8 orang atau 5,3%. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan bongkar muat didominasi oleh tenaga kerja laki-laki karena karakteristik pekerjaan yang membutuhkan kekuatan fisik. Berdasarkan usia, responden terbanyak berada pada rentang usia 21–30 tahun yaitu sebanyak 58 orang atau 38,7%, diikuti usia 31–40 tahun sebanyak 46 orang atau 30,7%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kerja berada pada usia produktif, sehingga memiliki kondisi fisik yang mendukung pekerjaan bongkar muat. Dilihat dari tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir SMA/ sederajat sebanyak 118 orang atau 78,7%. Hal ini sesuai dengan kriteria populasi penelitian dan karakteristik tenaga kerja bongkar muat. Berdasarkan lama bekerja, sebagian besar responden telah bekerja selama 1–5 tahun sebanyak 64 orang atau 42,7%, diikuti oleh 6–10 tahun sebanyak 48 orang atau 32,0%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kerja memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam memahami sistem dan tuntutan pekerjaan di PT Ika Wahana Mandiri.

## B. Diagram Model Penelitian



Gambar 1. Diagram Model Penelitian

Gambar berikut merupakan diagram model penelitian hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS. Diagram tersebut menampilkan hubungan antara variabel laten Perilaku Kerja (X1), Adaptasi Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Z), dan Produktivitas Kerja (Y) beserta indikator-indikator yang merefleksikannya. Pada diagram terlihat bahwa setiap konstruk laten direpresentasikan dalam bentuk lingkaran berwarna biru, sedangkan indikator ditampilkan dalam bentuk persegi berwarna kuning. Arah panah dari konstruk menuju indikator menunjukkan bahwa model penelitian ini menggunakan model reflektif, di mana indikator merupakan manifestasi dari variabel laten yang diukur. Selain itu, diagram juga menunjukkan hubungan struktural antar variabel laten, yaitu pengaruh Perilaku Kerja dan Adaptasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Produktivitas Kerja, serta pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Model ini selanjutnya akan dianalisis melalui evaluasi model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model) untuk menguji validitas, reliabilitas, serta signifikansi hubungan antar variabel.

Pada tahap awal analisis model pengukuran (measurement model), dilakukan pengujian validitas indikator untuk memastikan bahwa setiap indikator mampu merefleksikan konstruk laten yang diukur. Uji validitas indikator dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai outer loading pada masing-masing indikator. Hasil pengujian outer loading untuk seluruh konstruk penelitian disajikan pada Tabel 1 berikut.

Table 1. Outer Loading

| Indikator | Perilaku Kerja (X1) | Adaptasi Kerja (X2) | Kepuasan Kerja (Z) | Produktivitas (Y) |
|-----------|---------------------|---------------------|--------------------|-------------------|
| X1-1      | 0,819               |                     |                    |                   |
| X1-2      | 0,782               |                     |                    |                   |
| X1-3      | 0,778               |                     |                    |                   |
| X1-4      | 0,821               |                     |                    |                   |
| X1-5      | 0,827               |                     |                    |                   |
| X1-6      | 0,817               |                     |                    |                   |
| X1-7      | 0,813               |                     |                    |                   |
| X1-8      | 0,828               |                     |                    |                   |
| X2-1      |                     | 0,800               |                    |                   |
| X2-2      |                     | 0,900               |                    |                   |
| X2-3      |                     | 0,888               |                    |                   |
| X2-4      |                     | 0,840               |                    |                   |
| X2-5      |                     | 0,870               |                    |                   |
| X2-6      |                     | 0,822               |                    |                   |
| Y1        |                     |                     | 0,889              |                   |
| Y2        |                     |                     | 0,793              |                   |
| Y3        |                     |                     | 0,916              |                   |
| Y4        |                     |                     | 0,895              |                   |
| Y5        |                     |                     | 0,830              |                   |
| Y6        |                     |                     | 0,870              |                   |
| Z1        |                     |                     |                    | 0,830             |
| Z2        |                     |                     |                    | 0,790             |
| Z3        |                     |                     |                    | 0,783             |
| Z4        |                     |                     |                    | 0,830             |
| Z5        |                     |                     |                    | 0,833             |
| Z6        |                     |                     |                    | 0,831             |

Sumber : Smart PLS Versi 4 diolah peneliti pada tahun 2026

Berdasarkan Tabel 1, seluruh indikator pada masing-masing konstruk menunjukkan nilai outer loading di atas batas minimum 0,70. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap indikator memiliki kemampuan yang baik dalam merefleksikan konstruk laten yang diukur, sehingga seluruh indikator dinyatakan valid dan layak digunakan dalam analisis model struktural selanjutnya.

Tahap selanjutnya adalah pengujian reliabilitas dan validitas konstruk pada model pengukuran dengan menggunakan nilai Cronbach's Alpha, rho\_A, Composite Reliability, serta Average Variance Extracted (AVE). Ringkasan hasil pengujian tersebut disajikan pada Tabel 2, yang menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability di atas 0,70 serta nilai AVE di atas 0,50. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria reliabilitas dan validitas konvergen.

Tabel 2. Construct Reliability and Validity

|                     | Cronbach's Alpha | Rho_A | Composite Reliability | AVE   |
|---------------------|------------------|-------|-----------------------|-------|
| Perilaku Kerja (X1) | 0,925            | 0,926 | 0,939                 | 0,657 |
| Adaptasi Kerja (X2) | 0,926            | 0,928 | 0,942                 | 0,730 |
| Kepuasan Kerja (Z)  | 0,933            | 0,935 | 0,947                 | 0,751 |
| Produktivitas (Y)   | 0,900            | 0,900 | 0,923                 | 0,667 |

Sumber : Smart PLS Versi 4 diolah peneliti pada tahun 2026

Berdasarkan Tabel 2, seluruh konstruk dalam penelitian ini menunjukkan nilai *Composite Reliability* di atas 0,70 dan nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60. Hal ini mengindikasikan bahwa masing-masing konstruk memiliki tingkat konsistensi internal yang baik, sehingga dapat dinyatakan reliabel. Selain itu, nilai *Average Variance Extracted (AVE)* pada seluruh konstruk berada di atas ambang batas 0,50, yang menunjukkan bahwa setiap konstruk mampu menjelaskan lebih dari setengah varians indikator-indikator yang membentuknya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model pengukuran dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria *reliabilitas* dan *validitas konvergen*, sehingga layak digunakan untuk analisis model struktural pada tahap selanjutnya.

Tahap selanjutnya dalam analisis model struktural adalah pengujian **koefisien determinasi (R-square)**. Uji R-square bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan variabel eksogen dalam menjelaskan variasi pada variabel endogen dalam model penelitian. Semakin besar nilai R-square, maka semakin besar pula kemampuan model dalam menjelaskan fenomena yang diteliti.

Tabel 3. Uji R-Square

|                    | R-square | R-square adjusted |
|--------------------|----------|-------------------|
| Kepuasan Kerja (Z) | 0,983    | 0,983             |
| Produktivitas (Y)  | 0,979    | 0,979             |

Sumber : Smart PLS Versi 4 diolah peneliti pada tahun 2026

Berdasarkan hasil uji R-square pada Tabel 3, nilai R-square untuk variabel Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,983 dengan nilai R-square adjusted sebesar 0,983. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Perilaku Kerja (X1) dan Adaptasi Kerja (X2) mampu menjelaskan sebesar 98,3% variasi Kepuasan Kerja, sedangkan sisanya sebesar 1,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa kemampuan model dalam menjelaskan Kepuasan Kerja tergolong sangat kuat. Selanjutnya, nilai R-square untuk variabel Produktivitas (Y) sebesar 0,979 dengan nilai R-square adjusted sebesar 0,979. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Perilaku Kerja (X1), Adaptasi Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (Z) secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 97,9% variasi Produktivitas Kerja, sedangkan sisanya sebesar 2,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model struktural pada variabel Produktivitas memiliki daya jelas yang sangat kuat.

Tahap selanjutnya dalam evaluasi model struktural adalah *effect size (f-square)*. Uji f-square digunakan guna mengetahui besarnya kontribusi setiap variabel eksogen atas variabel endogen. Nilai f-square menunjukkan seberapa besar pengaruh suatu variabel independen dalam meningkatkan nilai R-square pada variabel dependen, sehingga dapat digunakan guna menilai kekuatan pengaruh setiap hubungan struktural dalam model penelitian.

Tabel 4. Uji f-Square

|           | F-Square |
|-----------|----------|
| X1. -> Y. | 0,420    |
| X1. -> Z. | 0,680    |
| X2. -> Y. | 0,550    |
| X2. -> Z. | 0,390    |
| Z. -> Y.  | 0,460    |

Sumber : Smart PLS Versi 4 diolah peneliti pada tahun 2026



Berdasarkan hasil uji f-square pada Tabel 4, dikemukakan bahwa semua hubungan antar variabel dalam model penelitian menunjukkan nilai lebih besar dari 0,35 yang berarti termasuk dalam kategori *effect size* besar. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap variabel independen memiliki kontribusi yang kuat dalam menjelaskan variabel dependen. Perilaku Kerja (X1) memiliki pengaruh besar terhadap Produktivitas (Y) dengan nilai *f-Square* sebesar 0,420, serta pengaruh yang lebih kuat terhadap Kepuasan Kerja (Z) dengan nilai 0,680. Hal ini menunjukkan bahwa Perilaku Kerja berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dibandingkan langsung terhadap produktivitas. Selanjutnya, Adaptasi Kerja (X2) juga mempunyai pengaruh besar terhadap Produktivitas (Y) dengan nilai 0,550 serta terhadap Kepuasan Kerja (Z) dengan nilai 0,390. Meskipun lebih rendah dibanding hubungan lainnya, pengaruh ini tetap berada dalam kategori besar dan menunjukkan kontribusi yang signifikan dalam model penelitian. Selain itu, Kepuasan Kerja (Z) memiliki pengaruh besar terhadap Produktivitas (Y) dengan nilai 0,460. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja merupakan variabel penting yang memperkuat peningkatan Produktivitas kerja. Secara keseluruhan, model penelitian menunjukkan kekuatan pengaruh yang tinggi antar variabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa Perilaku Kerja, Adaptasi Kerja, dan Kepuasan Kerja memiliki kontribusi yang kuat dalam menjelaskan Produktivitas kerja.

Tahap selanjutnya dalam analisis model struktural adalah pengujian koefisien jalur (*path coefficients*). Uji ini bertujuan untuk mengetahui arah dan signifikansi pengaruh antar variabel laten dalam model penelitian. Pengujian dilakukan dengan menggunakan prosedur *bootstrapping* pada SmartPLS, dengan memperhatikan nilai *t-statistic* dan *p-value* sebagai dasar pengambilan keputusan dalam menerima atau menolak hipotesis penelitian.

Table 5. *Path Coefficients*

| Hypotheses | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics | P Value |
|------------|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------|---------|
| (X1) → (Z) | 0,742               | 0,735           | 0,081                      | 9,160        | 0,000   |
| (X2) → (Z) | 0,701               | 0,696           | 0,088                      | 7,966        | 0,000   |
| (Z) → (Y)  | 0,688               | 0,682           | 0,095                      | 7,242        | 0,000   |
| (X1) → (Y) | 0,631               | 0,626           | 0,103                      | 6,123        | 0,000   |
| (X2) → (Y) | 0,684               | 0,679           | 0,092                      | 7,435        | 0,000   |

Sumber : Smart PLS Versi 4 diolah peneliti pada tahun 2026

Berdasarkan hasil uji path coefficients menggunakan SmartPLS, diketahui bahwa Perilaku Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) dengan nilai koefisien sebesar 0,742, nilai T-statistic sebesar 9,160 ( $> 1,96$ ), dan P-value sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan Perilaku Kerja akan meningkatkan Kepuasan Kerja secara signifikan yang artinya H1 diterima. Selanjutnya, Adaptasi Kerja (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) dengan nilai koefisien sebesar 0,701, nilai T-statistic sebesar 7,966 ( $> 1,96$ ), dan P-value sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan semakin baik Adaptasi Kerja, maka Kepuasan Kerja juga akan meningkat secara signifikan artinya H2 diterima. Variabel Kepuasan Kerja (Z) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,688, nilai T-statistic sebesar 7,242 ( $> 1,96$ ), dan P-value sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (Z) memiliki peran penting dalam meningkatkan Produktivitas artinya H3 diterima. Selain itu, Perilaku Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,631, nilai T-statistic sebesar 6,123 ( $> 1,96$ ), dan P-value sebesar 0,000. Hal ini berarti bahwa peningkatan Perilaku Kerja akan meningkatkan Produktivitas Kerja secara signifikan yang artinya H4 dapat diterima. Terakhir, Adaptasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,684, nilai T-statistic sebesar 7,435 ( $> 1,96$ ), dan P-value sebesar 0,000. Dengan demikian, Adaptasi Kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan Produktivitas kerja artinya H5 dapat diterima.

Table 5. *Indirect Effect*

| Hypotheses       | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics | P Value |
|------------------|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------|---------|
| (X1) → (Z) → (Y) | 0,572               | 0,567           | 0,112                      | 5,086        | 0,000   |
| (X2) → (Z) → (Y) | 0,318               | 0,315           | 0,061                      | 5,213        | 0,000   |

Sumber : Smart PLS Versi 4 diolah peneliti pada tahun 2026

Berdasarkan hasil uji Indirect Effect menggunakan SmartPLS, diketahui bahwa Perilaku Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) dengan nilai koefisien sebesar 0,572, nilai T-statistic sebesar 5,086 ( $> 1,96$ ), dan P-value sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh Perilaku Kerja terhadap Produktivitas. Artinya, semakin baik perilaku kerja yang dimiliki tenaga kerja, maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja. Dengan demikian, H6 yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Perilaku Kerja terhadap Produktivitas diterima.

Selanjutnya, Adaptasi Kerja (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) dengan nilai koefisien sebesar 0,318, nilai T-statistic sebesar 5,213 ( $> 1,96$ ), dan P-value sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh Adaptasi Kerja terhadap Produktivitas. Artinya, semakin baik kemampuan tenaga kerja dalam beradaptasi dengan perubahan lingkungan, prosedur, maupun teknologi perusahaan, maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan, sehingga produktivitas kerja juga akan meningkat secara signifikan. Dengan demikian, H7 yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Adaptasi Kerja terhadap Produktivitas diterima.

## PEMBAHASAN

### 1. Perilaku Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa perilaku kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kerja bongkar muat. Hal ini membuktikan bahwa tindakan pekerja saat melakukan pekerjaan di tempat bekerja berpengaruh terhadap keadaan emosional secara positif pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. Semakin tinggi kinerja yang ditunjukkan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan dalam [29];[30];[31];[32] yang menunjukkan bahwa perilaku kerja dapat berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan tidak sejalan dengan [34];[35] yang menemukan perilaku kerja tertentu tidak secara langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Perilaku kerja dibangun oleh beberapa indikator diantaranya *cooperative-social skills*, *work quality*, *work habits*, dan *personal presentation*. Kontribusi terbesar ada pada indikator *personal presentation*. Hal ini ditunjukkan dengan mayoritas responden yang setuju dengan representasi diri yang prima mampu menstimulasi kondisi psikologis yang kondusif bagi pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Perilaku kerja yang dimiliki seorang pekerja akan meningkatkan kepuasan kerja para pekerja dalam melakukan proses bongkar muat. Hal ini didukung oleh mayoritas responden yang berjenis kelamin laki-laki di mana sebagai tenaga kerja bongkar muat, mereka memaknai *personal presentation* dengan profesionalisme bekerja untuk membangun rasa percaya diri serta ketenangan emosional yang pada akhirnya berdampak positif terhadap penyelesaian pekerjaan fisik mereka.

### 2. Adaptasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian ini membuktikan bahwa adaptasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kerja bongkar muat. Hal ini membuktikan pekerja dapat menerima segala bentuk perubahan yang terjadi dalam perusahaan dan berpengaruh terhadap keadaan emosional secara positif pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. Semakin mudah pekerja dalam menerima segala bentuk perubahan dalam perusahaan maka semakin mudah juga pekerja merasakan kepuasan saat bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan dalam [36];[38];[39] yang menunjukkan bahwa adaptasi kerja yang dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan tidak sejalan dengan [61]; [62] yang menemukan adaptasi kerja dan kepuasan kerja tidak selalu linear atau kuat di setiap konteks penelitian.

Adaptasi kerja dibangun oleh beberapa indikator, diantaranya kemampuan menghadapi perubahan, kelincahan, dan penyesuaian dengan lingkungan kerja. Kontribusi yang paling membentuk ditunjukkan oleh indikator kemampuan menghadapi perubahan. Hal ini ditunjukkan dengan mayoritas responden yang setuju dengan kemampuan pekerja dalam merespon perubahan prosedur dan teknologi perusahaan dapat membantu meningkatkan keadaan emosional secara positif kepada pekerja dalam rangka menyelesaikan pekerjaannya. Kemampuan beradaptasi dalam bekerja yang dimiliki pekerja akan meningkatkan kepuasan pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini didukung oleh mayoritas responden berusia produktif dengan minimal pendidikan SMA/Sederajat. Artinya, mayoritas pekerja memiliki usia yang siap bekerja dan telah menempuh pendidikan wajib belajar sesuai aturan pemerintah Indonesia. Hal ini dapat membantu penyerapan perubahan yang terjadi di dalam perusahaan.

### 3. Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja bongkar muat. Penelitian ini membuktikan bahwa keadaan emosional secara positif pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya dapat berpengaruh terhadap kemampuan pekerja dalam mencapai target pekerjaan sesuai dengan aturan perusahaan. Semakin puas seorang pekerja dalam melakukan pekerjaannya maka, semakin tinggi tingkat produktivitas yang dihasilkan oleh pekerja. Hal ini sejalan dengan temuan dalam [43];[44];[45];[46];[47] yang menunjukkan adanya pengaruh kepuasan kerja yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Kepuasan kerja dibangun oleh indikator diantaranya upah, rekan kerja, dan lingkungan kerja. Kontribusi terbesar ditunjukkan oleh lingkungan kerja. Hal ini ditunjukkan dengan mayoritas responden yang setuju dengan kondisi di sekitar pekerja yang memengaruhi pelaksanaan pekerjaan yang baik dapat meningkatkan kemampuan pekerja dalam mencapai target pekerjaan sesuai aturan perusahaan. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi terbukti mampu mendorong produktivitas kerja. Mayoritas responden yang mampu bertahan dalam rentang waktu 1 hingga 5 tahun tanpa catatan perputaran karyawan menjadi sinyal kuat adanya kepuasan kerja yang mengakar. Sehingga dapat menjadi motor penggerak stabilitas produktivitas perusahaan.

#### 4. Perilaku Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa perilaku kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja bongkar muat. Hal ini membuktikan bahwa tindakan pekerja saat melakukan pekerjaan di tempat bekerja berpengaruh terhadap kemampuan pekerja dalam mencapai target pekerjaan sesuai aturan perusahaan. Peningkatan kualitas dan intensitas perilaku kerja secara signifikan memicu pertumbuhan tingkat produktivitas kerja kearah yang lebih tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan dalam [33] yang menemukan adanya pengaruh perilaku kerja yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dalam mencapai target perusahaan.

Perilaku kerja dibangun oleh beberapa indikator, diantaranya *cooperative-social skills*, *work quality*, *work habits*, dan *personal presentation* dengan kontribusi terbesarnya berada pada *personal presentation*. Hal ini ditunjukkan mayoritas responden mampu menunjukkan penampilan fisik dan sikap profesionalisme dengan baik. Perilaku bekerja sesuai dengan profesionalisme dapat meningkatkan produktivitas kerja. Mayoritas responden berada pada 1-5 tahun masa bekerja menunjukkan tingkat retensi yang stabil. Keberhasilan organisasi dalam mempertahankan pekerja dengan rentan waktu tersebut membentuk perilaku kerja yang matang karena pekerja telah menguasai bidangnya. Komitmen dan minimnya *turnover* inilah yang meminimalkan kesalahan operasional, sehingga secara langsung bertindak sebagai booster yang mendorong produktivitas kerja secara berkelanjutan.

#### 5. Adaptasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa adaptasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja bongkar muat. Hal ini membuktikan bahwa pekerja dapat menerima segala bentuk perubahan yang terjadi dalam perusahaan dan berpengaruh terhadap kemampuan pekerja dalam mencapai target pekerjaan sesuai aturan perusahaan. Semakin cepat dan fleksibel individu menyesuaikan diri dengan lingkungan serta sistem kerja baru, maka output kerja yang dihasilkan akan semakin optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan dalam [36];[40] yang menunjukkan bahwa adaptasi kerja mampu meningkatkan produktivitas pekerja dalam mencapai tujuan perusahaan.

Adaptasi kerja dibangun dengan indikator kemampuan menghadapi perubahan, kelincahan, dan penyesuaian dengan lingkungan kerja dengan kontribusi terbesarnya berada pada kemampuan menghadapi perubahan. Hal ini ditunjukkan dengan mayoritas responden yang setuju kemampuan pekerja dalam merespon perubahan prosedur dan teknologi perusahaan dapat meningkatkan kemampuan pekerja dalam mencapai target pekerjaan sesuai dengan aturan perusahaan. Seorang pekerja yang mudah beradaptasi dengan perubahan dalam perusahaan dapat meningkatkan produktivitas para pekerja dalam melakukan proses bongkar muat. Hal ini didukung oleh karakteristik mayoritas responden yang memiliki pendidikan SMA/ sederajat di mana sangat memungkinkan bagi mereka untuk memahami pengenalan prosedur maupun teknologi terbaru yang diterapkan di perusahaan

#### 6. Perilaku Kerja terhadap Produktivitas melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa perilaku kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja. Kepuasan kerja berperan penuh sebagai mediator dalam hubungan perilaku kerja dengan produktivitas pekerja di PT Ika Wahana Mandiri.

Perilaku kerja dibangun oleh indikator *cooperative-skills*, *work quality*, *work habits*, dan *personal presentation* yang sebelumnya berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dan kepuasan kerja secara langsung. Kepuasan kerja mampu menjembatani untuk mendorong kebiasaan bekerja sesuai dengan prosedur dan membangun *chemistry* antar pekerja.

Pekerja dengan perilaku kerja yang kompeten cenderung menciptakan kepuasan dalam menjalankan pekerjaan terhadap perusahaan karena mereka melihat perusahaan sebagai kebutuhan pribadinya. Kepuasan kerja ini yang kemudian berdampak positif pada perilaku kerja, misalnya dengan ketelitian dalam bekerja, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan, dan dapat bekerja sama dengan rekan kerja. Dengan demikian, kepuasan kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan antara perilaku kerja dan produktivitas kerja. Secara teoritis, mediasi penuh ini menguatkan model bahwa perilaku kerja membentuk produktivitas melalui keadaan emosional yang positif di lingkungan bekerja. Secara praktis, pihak PT Ika Wahana Mandiri dapat mengoptimalkan jalur ini melalui pemberian insentif diluar hak pekerja untuk memperkuat efek mediasi kepuasan dalam bekerja. Temuan ini selaras dengan pengaruh signifikan secara langsung perilaku kerja terhadap kedua variabel dari analisis sebelumnya.

## 7. Adaptasi kerja terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja

Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa adaptasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki peran sebagai mediator dalam hubungan perilaku kerja dengan produktivitas pekerja di PT Ika Wahana Mandiri. Adaptasi kerja dibangun oleh indikator kemampuan menghadapi perubahan, kelincahan, dan penyesuaian dengan lingkungan kerja yang sebelumnya berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dan kepuasan kerja secara langsung. Kepuasan kerja mendorong pekerja untuk bisa menerima segala bentuk perubahan yang terjadi dalam perusahaan baik dari segi teknologi maupun perubahan prosedur kerja. Pekerja yang mampu beradaptasi mampu menciptakan kepuasan dalam bekerja bahkan mereka merasa bahwa perubahan dapat membantu meringankan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dalam hal ini dapat menunjukkan adanya peningkatan terhadap penyesuaian dengan lingkungan kerja dan respon cepat terhadap perubahan prosedur serta teknologi perusahaan. Dengan demikian, kepuasan kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan antara adaptasi kerja dan produktivitas kerja. Secara teoritis, mediasi penuh ini menguatkan adaptasi kerja membentuk pekerja untuk dapat menerima segala bentuk perubahan yang terjadi dalam perusahaan. Secara praktis, pihak PT Ika Wahana Mandiri dapat mengoptimalkan dengan memberikan pelatihan pekerja untuk memperkuat efek mediasi kepuasan dalam bekerja. Temuan ini selaras dengan pengaruh signifikan secara langsung adaptasi kerja terhadap kedua variabel dari analisis sebelumnya.

## VII. Simpulan

Berdasarkan fenomena dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa target yang dicapai sudah sesuai dengan ketentuan perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian dari 150 responden yang menunjukkan bahwa perilaku kerja dan adaptasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja. Begitu pula secara parsial, variabel perilaku kerja dan adaptasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dan kepuasan kerja.

Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu, kurangnya mengeksplor lebih jauh terhadap responden yang digunakan. Responden tidak memiliki spesifikasi secara khusus untuk memberikan ciri khas yang berbeda dari penelitian lainnya. Selanjutnya, peneliti dapat memperluas responden dengan menggabungkan perusahaan yang sejalan agar mendapatkan sudut pandang lain dalam penelitian.

## Ucapan Terima Kasih

Penulis menyampaikan apresiasi kepada PT Ika Wahana Mandiri Sidoarjo yang telah memberikan izin dan dukungan dalam proses pengumpulan data penelitian. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh responden yang telah berpartisipasi sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik.

## Referensi

- [1] R. R. T. Abubakar, "Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung," *J. Adm. Negara*, vol. 24, no. 1, pp. 17–32, 2018, doi: 10.33509/jan.v24i1.63.
- [2] A. F. Kair, D. H. Perkasi, S. A. Wahdiniawati, and W. D. Febrian, "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Yayasan Pengembangan Potensi Sumber Daya Pertahanan," *J. Price Ekon. dan Akunt.*, vol. 02, no. 01, pp. 47–59, 2023.
- [3] Ira Fatmawati, "Komunikasi Organisasi Dalam Hubungannya Dengan Kepemimpinan Dan Perilaku Kerja Organisasi," *Revorma J. Pendidik. dan Pemikir.*, vol. 2, no. 1, pp. 39–55, 2022, doi: 10.62825/revorma.v2i1.18.
- [4] D. A. Rahmadani, "Teori Perilaku Karyawan," *Pusdansi.org*, vol. 2, no. 4, pp. 1–8, 2022.
- [5] alfiana nur Aisyah, farah nada Pinkan, prames berliana Danianta, and B. Soffy, "Pengaruh Pengalaman dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja," *Res. J. Account. Bus. Manag.*, vol. 5, no. 2, p. 86, 2021, doi: 10.31293/rjabm.v5i2.5642.
- [6] I. Malikhah, A. P. Nst, and G. P. Kaban, "Analisis Kompetensi Sdm Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Produktivitas Kerja Pelaku Usaha Di Desa Pematang Serai Kabupaten Langkat," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 6, no. 1, pp. 34–43, 2023, doi: 10.30596/maneggio.v6i1.14586.

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

The use, distribution or reproduction in other forums is permitted, provided the original author(s) and the copyright owner(s) are credited and that the original publication in this journal is cited, in accordance with accepted academic practice. No use, distribution or reproduction is permitted which does not comply with these terms.

- [7] satria artha Pratama and rita intan Permatasari, "Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Ekspor Pt. Dua Kuda Indonesia," *J. Ilm. M-Progress*, vol. 11, no. 1, pp. 38–47, 2021, doi: 10.35968/m-pu.v11i1.600.
- [8] S. J. Halawa, A. B. Ndraha, and Y. A. Telaumbanua, "Dinamika Perubahan Profesionalisme Pegawai sebagai Bentuk Adaptasi Sistem Kerja Baru di Tempat Usaha di Kota Gunungsitoli (Studi Perbandingan Sistem Kerja Antara Alfamidi/Franchise Mart dan City Mart/Indomaret)," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 10, no. 4, pp. 1525–1534, 2022.
- [9] V. Y. Ismail and M. Sekarsari, "Produktivitas Remote Working: Adaptasi Karyawan Terhadap Technostress dan Work Life Balance," *Fair Value J. Ilm. Akunt. dan Keuang.*, vol. 5, no. 2, pp. 1015–1025, 2022.
- [10] I. M. A. Astawa, N. M. N. Wati, and K. L. Wati, "Hubungan Kemampuan Adaptasi Kerja dengan Penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Perawat," *Holist. Nurs. Heal. Sci.*, vol. 6, no. 2, pp. 96–106, 2024, doi: 10.14710/hnhs.6.2.2023.96-106. F. Z. Firdaus, A. H. Manurung, W. Widjanarko, M. A. Khan, and A. Fikri, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Remunerasi dan Adaptasi Teknologi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Sentratama Jaya Usaha," *J. Econ.*, vol. 3, no. 2, pp. 411–421, 2024, doi: 10.55681/economina.v3i2.1219.
- [11] I. N. Suryawan and A. Salsabilla, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Aksara J. Ilmu Pendidik. Nonform.*, vol. 8, no. 1, p. 137, 2022, doi: 10.37905/aksara.8.1.137-146.2022.
- [12] A. Nurrohmah and R. Lestari, "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *J. Ris. Akunt.*, vol. 1, no. 2, pp. 82–85, 2021, doi: 10.29313/jra.v1i2.419.
- [13] D. Misbahudin Muayyad and A. Irma Oktafia Gawi, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II," *J. Manaj. dan Pemasar. Jasa*, vol. 9, pp. 75–98, 2016.
- [14] E. P. Maulidiah, S. Survival, and B. Budiantono, "Pengaruh Fasilitas Terhadap Kualitas Pelayanan Serta Implikasinya Pada Kepuasan Pelanggan," *J. Econ.*, vol. 2, no. 3, pp. 727–737, 2023, doi: 10.55681/economina.v2i3.375.
- [15] ery teguh Prasetyo and P. Marlina, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Efarina Tv," *J. INSPIRASI BISNIS Manaj.*, vol. 3, no. 1, pp. 21–30, 2019, doi: 10.61715/jmeh.v2i1.78.
- [16] D. Setyo Widodo and A. Yandi, "Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM)," *J. Ilmu Multidisiplin*, vol. 1, no. 1, pp. 1–14, 2022, doi: 10.38035/jim.v1i1.1.
- [17] N. R. Silaen et al., *Kinerja Karyawan*. 2021.
- [18] E. D. Firmansyah, H. M. K. Sari, V. Firdaus, and M. Hariasih, "Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Motivasi: Faktor Utama Kinerja Karyawan," *J. Pemberdaya. Ekon. dan Masy.*, vol. 1, no. 1, p. 15, 2024, doi: 10.47134/jpem.v1i1.286.
- [19] C. K. Maudy, L. P. Rulianti, and S. Doke, "Keluhan Musculoskeletal Disorders dan Kelelahan Kerja pada Tenaga Kerja Bongkar Muat di Pelabuhan Tenau," *Media Kesehat. Masy.*, vol. 3, no. 3, pp. 312–321, 2021, doi: 10.35508/mkm.v4i3.3392.
- [20] V. P. Manoppo, R. F. Mayangsari, and H. L. Suot, "Pengaruh Perilaku Inovatif dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja pada Pegawai BBPJS Kesehatan di Kantor Cabang Tondano," *e-Journal Ekon. Bisnis dan Akunt.*, vol. 9, no. 2, p. 80, 2022, doi: 10.19184/ejeba.v9i2.34047.
- [21] Y. T. K. R. Hammar, "Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Adaptabilitas Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pabrik Kopi Senang Sorong," *YUME J. Manag.*, vol. 6, no. 1, p. 42, 2023, doi: 10.37531/yum.v6i1.3501.
- [22] W. Hapsari, "Adaptasi Alat Ukur Kepuasan Kerja Untuk Tenaga K esehatan di Indonesia," *Praxis (Bern. 1994).*, vol. 2, no. 1, p. 107, 2019, doi: 10.24167/praxis.v2i1.2303.
- [23] Adyssa Githa Assyakra, Nurul Hikmah B, and Aulia Rahman, "Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) Pada Tenaga Kerja Bongkar Muat Di Terminal Peti Kemas Kendari," *Wind. Public Heal. J.*, vol. 5, no. 2, pp. 187–195, 2024, doi: 10.33096/woph.v5i2.602.
- [24] C. Kuswibowo, "Analisis pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja guru pada lembaga pendidikan Islam," *J. Islam. Educ. Innov.*, vol. 2, no. 2, pp. 153–164, 2021, doi: 10.26555/jiei.v2i2.4849.
- [25] W. Pala, M. M. Soleman, and R. Sabhari, "The Influence of Job Happiness and Innovative Work Behavior on Employee Performance," *J. Econ. Business, Gov. Challenges*, vol. 6, no. April, pp. 17–25, 2023.
- [26] R. A. Fatimah and E. N. Fu'ad, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Perilaku Inovatif Terhadap Sustainable Performance Melalui Kepuasan Kerja," *Stud. Ilmu Manaj. dan Organisasi*, vol. 6, no. 3, pp. 673–691, 2025.
- [27] A. Dani, H. Husnah, R. Risnawati, and M. E. Nugraha, "Analisis Perilaku Kerja Karyawan Pada PT Bumi Nyiur Swalayan ( BNS ) Pusat," vol. 1, no. 2, 2023.
- [28] S. R. Widyawati, "Pengaruh Perilaku Karyawan terhadap Kinerja Karyawan : Peran Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi," no. 1, pp. 1–15, 2026.
- [29] D. Chinthia, "Pengaruh kepuasan kerja, kinerja, sikap terhadap pekerjaan dan komitmen organisasi di pt.

sepanjang baut sejahtera kota surabaya.".

- [30] selvincar rahmat wati Halawa and raden teja Yokanan, "Pengaruh Job Attitude , Job Satisfaction , dan Job Involvement Terhadap Performance Pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Yogyakarta," *Equilib. J. bisnis Akunt.*, vol. XVIII, pp. 149–162, 2024.
- [31] A. E. Rahmawati and S. I. Wahjono, "Dampak Kepuasan dan Motivasi Kerja terhadap Dinamika Perilaku Organisasi Karyawan UD Esa Jaya Surabaya," 2025.
- [32] P. Purnamasari, A. Khasanah, T. Y. Handayani, and Y. Nur'aeni, "Pengaruh innovative work behavior dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja," *Strateg. J. Manaj. Mod.*, vol. 7, no. 1, pp. 92–99, 2025.
- [33] R. Hartono, "Does Job Satisfaction Affect Work Environment , Leadership , and Organizational Culture with Motivation as a Mediator ?," vol. 20, no. 1, pp. 14–26, 2023.
- [34] J. Susanto and O. H. Widjaja, "Leadership Style and Work Environment Influence on Job Satisfaction Through Work Motivation," vol. 1, no. 1, 2025.
- [35] D. Lestari, "Pengaruh Adaptasi Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 9, no. 4, pp. 1319–1330, 2021, doi: 10.26740/jim.v9n4.p1319-1330.
- [36] H. Chen et al., "Career Adaptability Research : A Literature Review with Scientific Knowledge Mapping in Web of Science," vol. 1981, 2020.

- [37] anastasya ananta Putri and puji tania Ronauli, "Gambaran Career Adaptability Pada Karyawan Di Jabodetabek," *J. Ilm. Psikol. MANASA*, vol. 13, no. 2, pp. 1–11, 2024.
- [38] C. Zhao et al., "The relationships among career adaptability , career commitment , career identity , and career well-being in Chinese nursing undergraduates : A longitudinal study," *Heliyon*, vol. 10, no. 15, p. e35152, 2024, doi: 10.1016/j.heliyon.2024.e35152.
- [39] F. A. Putri, D. Safria, and C. Purwaningrum, "Ecodemica : Jurnal Ekonomi , Manajemen dan Bisnis Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT . Ksatria Mulya Perkasa Jakarta Pendahuluan Metode Penelitian," *Ecodemica J. Ekon. Manaj. dan Bisnis*, vol. xx, no. xx, pp. 1–6, 2023.
- [40] E. Rustina, A. Dermawan, B. Vidyaningrum, and S. Suwandi, "The Impact of Job Satisfaction and Employee Engagement on Employee Performance," *Job Satisf. Empl. Engagem.*, vol. 13, no. 3, pp. 1859–1870, 2025, doi: 10.37641/jimkes.v13i3.3336.
- [41] R. Nabawi, "Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," vol. 2, no. 2, pp. 170–183, 2019.
- [42] Y. Ardianto, D. Riskarini, G. Baharuddin, and S. P. Handayani, "The Impact of Compensation and Job Satisfaction on Employee Performance," *J. Bina Praja J. Home Aff. Gov.*, vol. 16, no. 2, pp. 377–388, 2024.
- [43] R. Norviandy And Netty Dyan Prastika, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pekerja Lapangan Pt X," *PAEDAGOGY J. Ilmu Pendidik. dan Psikol. Vol.*, vol. 5, no. 1, pp. 9–15, 2025.
- [44] Y. Ardianto, D. Riskarini, G. Baharuddin, and S. P. Handayani, "The Impact of Compensation and Job Satisfaction on Employee Performance," *J. Bina Praja J. Home Aff. Gov.*, vol. 16, no. 2, pp. 377–388, 2024.
- [45] M. Yusuf and H. Suwardana, "Relationship Motivation and Job Satisfaction on Employee Productivity," *IRJ Innov. Res. J.*, vol. 4, no. 1, pp. 44–50, 2023.
- [46] N. Souisa, S. J. Macpal, and A. Biay, "The Influence of Workload and Motivation on Employee Performance through Job Satisfaction," *IJ-ER Indones. J. Econ. Rev.*, vol. 5, no. 1, pp. 23–32, 2025, doi: 10.59431/ijer.v5i1.
- [47] D. H. Perkasa, D. N. Affini, and F. Fatchuri, "Efek Komitmen Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Apartemen X Jakarta," *J. Ekon. dan Manaj.*, vol. 11, no. 1, p. 57, 2022, doi: 10.36080/jem.v11i1.1714.
- [48] A. Wau, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening," *J. Akuntansi, Manaj. dan Ekon.*, vol. 1, no. 1, pp. 37–47, 2022, doi: 10.56248/jamane.v1i1.11.
- [49] B. Suryantoro, D. W. Punama, and M. Haqi, "Tenaga Kerja, Peralatan Bongkar Muat Lift on/Off, Dan Efektivitas Lapangan Penumpukan Terhadap Produktivitas Bongkar Muat Peti Kemas," *J. Baruna Horiz.*, vol. 3, no. 1, pp. 156–169, 2020, doi: 10.52310/jbhorizon.v3i1.41.
- [50] C. O. Arinta, L. Anah, and C. N. Laili, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang," *J. Econ. Manag.*, vol. 6, no. 2, pp. 207–215, 2023, doi: 10.46772/jecma.v6i2.1241.
- [51] G. A. Ramadhani, "Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan," *J. Psyche*, vol. 1, no. 1, pp. 50–60, 2012.
- [52] A. Prayudi, "Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pd. Pembangunan Kota Medan," *J. Ilmu Manajemen METHONOMIX*, vol. 4, no. 2, pp. 75–84, 2021.
- [53] S. Wahyuningsih, "Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan," *J. War. Ed.*, vol. 60, no. April, pp. 91–96, 2019.
- [54] M. Dunggio, "Semangat Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt.Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara," vol. 1, no. 4, pp. 523–533, 2013.
- [55] A. Fauziah, A. K. Djaelani, and A. R. Slamet, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian produksi PT. Berlina Tbk Pandaan)," *e-Jurnal Ris. Manaj. Prodi Manaj.*, vol. 2, no. 8, pp. 60–73, 2018.
- [56] H. Syahrizal and M. S. Jailani, "Jenis-Jenis Penelitian Dalam Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif," *J. QOSIM J. Pendidik. Sos. Hum.*, vol. 1, no. 1, pp. 13–23, 2023, doi: 10.61104/jq.v1i1.49.
- [57] R. N. Amalia, R. S. Dianingati, and E. Annisa, "Pengaruh jumlah responden terhadap hasil uji validitas dan reliabilitas kuesioner pengetahuan dan perilaku swamedikasi," pp. 9–15, 2022.
- [58] A. A. Fadjar, B. Semmaila, M. Wahid, M. Fakultas, and U. Muslim, "Pengaruh Gaya kepemimpinan Resilien , Koordinasi Organisasi , dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu ( DPM- PTSP ) Kota Makassar," vol. 8, pp. 7076–7095, 2024.
- [59] D. M. Sari and D. Andriani, "Pengaruh Kemampuan Kerja, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras Sidoarjo," *J. Ilm. Multidisiplin*, vol. 1, no. 9, pp. 2935–2943, 2022.
- [60] S. A. Fernanda and A. L. Larassaty, "Knowledge Worker Productivity Di Pt Trikayasa Jaya Food: Peran Knowledge Management Melalui Kemampuan Adaptasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan," *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilm. Manaj. Bisnis dan Inov. Univ. Sam Ratulangi)*, vol. 11, no. 1, pp. 343–361, 2024, doi: 10.35794/jmbi.v11i1.54174.
- [61] M. A. Ardani, M. Rasyid, D. Dwi, and N. Rahmah, "The Influence of Career Adaptability and Job Satisfaction on Job Hopping Among Millennial Employees," vol. 11, no. 2, pp. 242–248, 2024.
- [62] P. Kompetensi, K. Kerja, and D. A. N. Beban, "Sebagai Variabel Intervening ( Studi Pada Pengadilan Agama Semarang )," vol. 8, no. 1, pp. 142–159, 2026.
- [63] D. S. Panggayudi and D. A. Asmara, "Analisis Reward , Punishment , Motivasi , dan Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Produksi pada UD . Niagara Garment Surabaya," vol. 5, 2026.
- [64] Sapta Rini Widyawati, "Pengaruh Perilaku Karyawan terhadap Kinerja Karyawan: Peran Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi," *J. Ekon. Manajemen, Akunt. dan Keuang.*, vol. 7, no. 1, p. 15, Dec. 2025, doi: 10.53697/emak.v7i1.3427.
- [65] D. Widyo Prasetyo, "Stres kerja dan produktivitas kerja: peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening," *MBR (Management Bus. Rev.)*, vol. 6, no. 1, pp. 91–101, Jun. 2022, doi: 10.21067/mbr.v6i1.6578.
- [66] Y. Oktari, H. Hamsani, and P. Daulay, "Holistic Journal of Management Research," *Holist. J. Manag. Res.*, vol. 05, pp. 1–17, 2023, [Online]. Available: <http://journal.ubb.ac.id/index.php/holistic/indexhttp://journal.ubb.ac.id/index.php/holistic/management>

- [67] A. A. Saputra et al., "Dampak Penyesuaian Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan UMKM : Peran Keterlibatan Kerja sebagai Mediator pada IKM Logam Baja Kabupaten Tegal menimbulkan pertanyaan penting : sejauh mana job crafting dapat meningkatkan kinerja Sejumlah studi sebelumnya membuktikan bahwa keterikatan kerja berfungsi sebagai," vol. 13, no. April, 2026.
- [68] F. Gilang, A. Hamdi, U. N. Surabaya, and K. Surabaya, "Dinamika Beban Kerja Dan Stres Kerja Dalam Memengaruhi Produktivitas : Peran Mediasi Dinamika Beban Kerja Dan Stres Kerja Dalam Memengaruhi Produktivitas : Peran Mediasi," vol. 4, no. 5, 2026.

***Conflict of Interest Statement:***

*The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.*