

**DISERTASI**  
**ANALISIS BEBAN KERJA DAN JENJANG KARIR TERHADAP**  
**PRODUKTIVITAS DENGAN MODERATING KEPUASAN KERJA PT. BANK**  
**CAPITAL INDONESIA, TBK.**



**Dosen Pengampu :**

**Prof. Dr. Dewi Susita, M.si**

**Dr. Indra Pahala, M.Si**

**Disusun oleh :**

**ABU YAZID**

**9917917029**

**PROGRAM DOKTOR**  
**UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA**  
**JAKARTA**  
**2025**

## LEMBAR PENGESAHAN

BUKTI PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI SETELAH UJIAN TERTUTUP			
Nama Mahasiswa : Abu Yazid			
No Registrasi : 9917917029			
Program Studi : Ilmu Manajemen			
No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus. (Ketua)		
2	Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si. (Sekretaris)		16/1/25
3	Prof. Dr. Dewi Susita, M.si (Promotor)		16/1/25
4	Dr. Indra Pahala, M.Si. (Kepromotor)		14/1/25
5	Prof. Agung Dharmawan Buchdadi, M.M., Ph.D (Penguji)		14/1/25
6	Dr. Christian Wiradendi Wolot, S.E., M.M. (Penguji)		14/1/25
7	Prof. Dr. Adji Sunatman, Ak., M.M. (Penguji Luar)		15/1/25

**PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI  
DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TERBUKA/ PROMOSI DOKTOR**

Promotor



Prof. Dr. Dewi Susita, M.Si

Tanggal: 16/4/25

Kopromotor



Dr. Indra Pahala, M.Si

Tanggal: 14/4/25

NAMA

TANDA TANGAN

TANGGAL

Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus  
(Ketua)



Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si  
(Sekretaris)



16/4/25

Nama : Abu Yazid

No. Registrasi : 9917917029

Program Studi : Ilmu Manajemen

Tgl. Lulus : .....

**SURAT PERNYATAAN MENDAPATKAN PERSETUJUAN OLEH  
KOMISI PENGUJI**

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Abu Yazid
NIM	: 9917917029
Jenjang	: S3 (Doktor)
Program Studi	: Ilmu Manajemen
Konsentrasi	: SDM
Angkatan	: 2017
Semester	: 121 (Ganjil) Tahun Akademik 2024/2025

Dengan ini menyatakan bahwa persetujuan ujian terbuka dan perbaikan ujian tertutup untuk pemberkasan yudisium dan wisuda adalah benar tanda tangan dan sudah mendapatkan persetujuan oleh komisi penguji. Apabila saya melanggar pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi dari Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebesar-benarnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 13/01/2025  
Yang membuat pernyataan,



(Abu Yazid)

## SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

### PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Abu Yazid  
NIM : 9917917029  
Jenjang : S3 (Doktor)  
Program Studi : Ilmu Manajemen - Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul :

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Disertasi ini asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Doktor baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di institusi pendidikan lainnya.
2. Disertasi ini bukan saduran/ terjemahan melainkan merupakan gagasan, rumusan dan hasil pelaksanaan penelitian/implementasi saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan promotor, kopromotor dan dewan penguji.
3. Disertasi ini ditulis dengan kaidah-kaidah ilmiah dan belum pernah dipublikasikan
4. Semua disertasi dan penelitian yang relevan yang dikutip dalam disertasi ini dicantumkan pada daftar pustaka.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari terbukti ada penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya saya ini, serta sanksi lain yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 13/01 2025  
  
Abu Yazid

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>i</b>
<b>SURAT PERNYATAAN MENDAPATKAN PERSETUJUAN OLEH KOMISI PENGUJI.....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT .....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xiv</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>xviii</b>
<b>ACKNOWLEDGEMENT .....</b>	<b>xix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Pembatasan Penelitian.....	8
1.3. Masalah Penelitian.....	9
1.4. Rumusan Masalah .....	10
1.5. Tujuan Penelitian.....	10



1.6.	Signifikansi Penelitian.....	11
1.6.1.	Signifikansi Praktis .....	11
1.6.2.	Signifikansi Akademis .....	11
1.7.	Keunikan Riset ( <i>State of Art</i> ) .....	12
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>		<b>13</b>
2.1.	Latar Belakang Teori.....	13
	Teori Job Demands-Resources (JDR).....	13
2.1.1.	Produktivitas .....	20
2.1.2.	Kepuasan Kerja.....	24
2.1.3.	Beban Kerja.....	28
2.1.4.	Jenjang Karir .....	31
2.2.	Penelitian-penelitian yang Relevan .....	34
2.3.	Kerangka Teoritik.....	71
2.3.1.	Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja .....	71
2.3.2.	Beban Kerja terhadap Produktivitas.....	74
2.3.3.	Jenjang Karir terhadap Kepuasan Kerja.....	75
2.3.4.	Jenjang Karir terhadap Produktivitas .....	77
2.3.5.	Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas .....	78
2.3.6.	Beban Kerja terhadap Produktivitas melalui Kepuasan Kerja.....	80
2.3.7.	Jenjang Karir terhadap Produktivitas melalui Kepuasan Kerja .....	82

2.4.	Hipotesis Penelitian.....	85
2.5.	Model Penelitian.....	86
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>87</b>
3.1.	Waktu dan Tempat Penelitian .....	87
3.2.	Desain Penelitian.....	87
3.3.	Populasi, Jumlah Sampel dan Teknik Pengumpulan Sampel.....	88
3.4.	Penyusunan Instrumen.....	91
3.5.	Definisi Konseptual dan Operasional Variabel.....	92
3.5.1.	Variabel Produktivitas (Y2).....	92
3.5.2.	Variabel Beban Kerja (X1).....	95
3.5.3.	Variabel Jenjang Karir (X2).....	98
3.5.4.	Variabel Kepuasan Kerja (Y1).....	100
3.6.	Data dan Teknik Analisis Data.....	103
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>113</b>
4.1	Hasil Penelitian.....	113
4.1.1	Hasil Uji Instrumen.....	113
4.1.2	Hasil Analisis Deskripsi.....	121
4.1.2.1	Deskripsi Statistik rata-rata Produktivitas.....	121
4.1.2.2	Deskripsi Profil Responden.....	123



4.1.2.3	Cross Tabulation Karakteristik Responden Pada Variabel Mediasi	126
4.1.2.4	Data Deskriptif Variabel dan Jumlah Skor Indikator.....	131
4.1.3	Hasil Analisis Model Fit dan Loading Factor .....	135
4.1.4	Hasil Uji Hipotesis .....	143
4.2	Pembahasan .....	149
4.2.1	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan kerja (H1) .....	150
4.2.2	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas (H2).....	153
4.2.3	Pengaruh Jenjang Karir Terhadap Kepuasan Kerja (H3).....	158
4.2.4	Pengaruh Jenjang Karir Terhadap Produktivitas (H4).....	161
4.2.5	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas (H5).....	164
4.2.6	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Melalui Mediasi Kepuasan Kerja (H6) .....	167
4.2.7	Pengaruh Jenjang Karir Terhadap Produktivitas Melalui Mediasi Kepuasan Kerja (H7) .....	169
4.3	Novelty .....	175
4.4	Keterbatasan Penelitian .....	176
<b>BAB V SIMPULAN DAN REKOMENDASI .....</b>		<b>178</b>
5.1	Simpulan.....	178
5.2	Implikasi.....	180

5.3	Rekomendasi .....	182
5.3.1	Praktis.....	183
5.3.2	Akademis.....	185
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>187</b>



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Uji Validitas dan Reliabilitas 30 Responden.....	197
Lampiran 2 Uji Validitas dan Reliabilitas 243 Responden.....	199
Lampiran 3 Grafik Analisis Deskriptif Jawaban Responden.....	203
Lampiran 4 Tabulasi Data Primer.....	205
Lampiran 5 Deskripsi Pernyataan Responden.....	206
Lampiran 6 Crosstab Analysis Kepuasan Kerja.....	207
Lampiran 7 Output Analysis SEM Model Fit Summary.....	207
Lampiran 8 Regression Weights Hipotesis.....	209
Lampiran 9 Standardized Regression Weights Loading factor.....	209
Lampiran 10 Variances: (Group number 1 - Default model).....	210
Lampiran 11 Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model).....	211
Lampiran 12 Kuesioner Penelitian.....	212
Lampiran 13 Profil Responden.....	231
Lampiran 14 Hasil Uji Turnitin.....	232
Lampiran 15 Publikasi Jurnal Internasional Scopus.....	233
Lampiran 16 Daftar Riwayat Hidup.....	233

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Produktivitas Bank Capital Indonesia, Tbk.....	2
Tabel 1. 2 Survey Awal Variabel yang Mempengaruhi Produktivitas .....	8
Tabel 2. 1 Jurnal Penelitian yang relevan .....	34
Tabel 2. 2 Matrix Penelitian Terdahulu yang relevan.....	60
Tabel 3. 1 Data Karyawan Bank Capital Indonesia .....	90
Tabel 3. 2 Tabel Kisi-Kisi Instrumen Produktivitas .....	94
Tabel 3. 3 Tabel Kisi-Kisi Instrumen Beban Kerja.....	97
Tabel 3. 4 Tabel Kisi-Kisi Instrumen Jenjang Karir .....	99
Tabel 3. 5 Tabel Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja.....	102
Tabel 3. 6 Penilaian Skala Likert .....	104
Tabel 3. 7 Standar <i>Goodness of Fit</i> .....	108
Tabel 4. 1 Perbandingan Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Produktivitas .....	114
Tabel 4. 2 Perbandingan Hasil Uji Validitas dan Beban Kerja.....	116
Tabel 4. 3 Perbandingan Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Jenjang Karir .....	117
Tabel 4. 4 Perbandingan Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja..	119
Tabel 4. 5 Profil Responden.....	124
Tabel 4. 6 Cross Tabulation Variabel kepuasan kerja.....	127
Tabel 4. 7 Data Deskriptif Variabel dan Jumlah Skor Indikator.....	131
Tabel 4. 8 Model Penelitian Belum Fit .....	137
Tabel 4. 9 Hasil Kriteria Kecocokan Keseluruhan Model ( <i>Goodness of Fit</i> ).....	139
Tabel 4. 10 Matriks Loading Factor.....	141

Tabel 4. 11 Hasil Pengujian Hipotesis ..... 143

Tabel 4. 12 Nilai CR Hasil Uji Hipotesis ..... 148



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 <i>JD-R Model of work engagement</i> .....	14
Gambar 1. 2 Ringkasan Rujukan Variabel Penelitian pada Model JDR.....	20
Gambar 2. 1 Kerangka Teoritik .....	84
Gambar 2. 2 Model Penelitian .....	86
Gambar 3. 1 <i>Sobel Tes Calculator</i> .....	110
Gambar 4. 1 Konstruksi Model Penelitian SEM .....	136
Gambar 4. 2 <i>Goodness of Fit Model (Standardized Estimates)</i> .....	140
Gambar 4. 3 <i>Sobel Test Calculator H6</i> .....	146
Gambar 4. 4 <i>Sobel Test Calculator H7</i> .....	147





**ANALISIS BEBAN KERJA DAN JENJANG KARIR TERHADAP  
PRODUKTIVITAS DENGAN MODERATING KEPUASAN KERJA PT.  
BANK CAPITAL INDONESIA, TBK.**

**Abu Yazid**

Prodi Ilmu Manajemen, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

**ABSTRAK**

Penelitian ini membangun model pengaruh beban kerja dan jenjang karir terhadap produktivitas dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi di PT Bank Capital Indonesia Tbk. Populasi penelitian ini terdiri dari 748 karyawan, dengan sampel sebanyak 273 responden yang dipilih menggunakan teknik cluster random sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang mengadopsi skala Likert 1–5 untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel-variabel yang diteliti. Karakteristik responden mencakup gender, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Analisis data dilakukan dengan menggunakan Structural Equation Modelling (SEM) dengan perangkat lunak AMOS. Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja, namun tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Jenjang karir memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan produktivitas. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas melalui mediasi kepuasan kerja, sedangkan jenjang karir tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja.

Temuan ini mengindikasikan bahwa produktivitas karyawan lebih dipengaruhi oleh orientasi pada imbalan finansial dan target kerja. Dalam rutinitas operasional, karyawan cenderung berfokus pada pencapaian target serta kompensasi eksternal seperti gaji dan bonus, yang menjadi motivasi utama mereka. Meskipun beban kerja tinggi dan dapat menurunkan kepuasan kerja, hal ini tidak secara langsung mempengaruhi produktivitas karena karyawan tetap terdorong untuk mencapai hasil yang diharapkan. Selain itu, kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara jenjang karir dan produktivitas karena motivasi intrinsik, seperti keinginan mencapai target operasional dan hasil terukur, lebih dominan dibandingkan rasa puas terhadap jenjang karir itu sendiri.

PT. Bank Capital Indonesia disarankan untuk menyeimbangkan beban kerja agar mengurangi tekanan yang dapat menurunkan kepuasan kerja, meskipun produktivitas tetap terjaga. Fokus pada distribusi tugas yang adil dan sistem pengakuan kinerja yang melibatkan penghargaan selain kompensasi finansial, seperti pengakuan atau apresiasi atas kinerja karyawan. Perusahaan juga perlu memperjelas jalur karir dengan transparansi yang lebih baik untuk memperkuat motivasi intrinsik, meningkatkan loyalitas, serta produktivitas karyawan. Dari sisi akademis, penelitian ini membuka peluang eksplorasi faktor-faktor lain, seperti budaya organisasi, dalam mendukung hubungan antara jenjang karir, kepuasan kerja, dan produktivitas.

Kata kunci: Beban Kerja, Jenjang Karir, Kepuasan Kerja, Produktivitas.

**ANALYSIS OF WORKLOAD AND CAREER PATH ON PRODUCTIVITY  
MODERATED BY JOB SATISFACTION AT PT. BANK CAPITAL  
INDONESIA, TBK.**

**Abu Yazid**

*Management Science Program, State University of Jakarta, Indonesia*

**ABSTRACT**

*This research develops a model of the influence of workload and career path on productivity with job satisfaction as a moderating variable at PT Bank Capital Indonesia Tbk. The population of this study consists of 748 employees, with a sample size of 273 respondents selected using cluster random sampling. Data were collected through a questionnaire that adopted a 1–5 Likert scale to measure respondents' perceptions of the variables under investigation. The characteristics of the respondents include gender, age, educational background, and length of service. Data analysis was conducted using Structural Equation Modelling (SEM) employing AMOS software. The results of the analysis show that workload has a significant negative impact on job satisfaction but does not significantly affect productivity. Career path has a significant positive impact on both job satisfaction and productivity. Workload negatively and significantly affects productivity through the mediation of job satisfaction, whereas career path does not have a significant impact on productivity through job satisfaction.*

*The findings suggest that employee productivity is more influenced by a focus on financial rewards and work targets. In daily operations, employees tend to focus on achieving targets and external compensation such as salary and bonuses, which serve as their primary motivation. Although a high workload can reduce job satisfaction, it does not directly affect productivity as employees remain driven to meet the expected results. Moreover, job satisfaction does not mediate the relationship between career progression and productivity, as intrinsic motivation, such as the desire to meet operational targets and measurable outcomes, is more dominant than satisfaction with career progression itself.*

*PT. Bank Capital Indonesia is advised to balance the workload to reduce stress that could decrease job satisfaction, while maintaining productivity. The focus should be on fair task distribution and a performance recognition system that involves rewards beyond financial compensation, such as recognition or appreciation for employee performance. The company should also clarify career progression with better transparency to strengthen intrinsic motivation, enhance loyalty, and improve employee productivity. Academically, this study opens opportunities for exploring other factors, such as organisational culture, that support the relationship between career progression, job satisfaction, and productivity.*

*Keywords: Workload, Career Path, Job Satisfaction, Productivity.*

## RINGKASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara beban kerja, jenjang karir, kepuasan kerja, dan produktivitas di sektor perbankan, khususnya di PT. Bank Capital Indonesia, Tbk. Dengan mengadopsi *teori Job Demands-Resources* (JDR), penelitian ini mengeksplorasi bagaimana faktor-faktor tersebut saling berinteraksi dalam konteks industri perbankan yang kini semakin dipengaruhi oleh perkembangan fintech. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori dan pengumpulan data melalui survei kepada karyawan di divisi terkait. Analisis data dilakukan menggunakan teknik statistik deskriptif dan inferensial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun jenjang karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara jenjang karir dan produktivitas, berbeda dengan temuan di sektor lain. Penelitian ini juga menemukan bahwa karyawan dengan pengalaman kerja menengah (3-7 tahun) memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang berkontribusi pada produktivitas yang lebih baik. Selain itu, temuan menunjukkan bahwa karyawan laki-laki memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan perempuan, berhubungan dengan kemampuan mereka dalam mengelola stres. Temuan ini memberikan wawasan bagi manajemen untuk merancang jalur karir yang lebih terstruktur, mengelola beban kerja secara efektif, serta memperhatikan kesejahteraan dan pengembangan karir karyawan, terutama bagi mereka dengan pengalaman kerja yang cukup. Penelitian ini memiliki implikasi penting untuk manajemen sumber daya manusia di sektor perbankan, khususnya dalam menghadapi era digital dan inovasi *fintech*.

Implikasi Penelitian:

### 1. Penguatan Sistem Pengelolaan Karir

Penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan jenjang karir yang lebih terstruktur sangat penting untuk menjaga motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan desain jalur karir yang jelas dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang sesuai dengan tingkat pengalaman mereka.

### 2. Strategi Pengelolaan Beban Kerja yang Lebih Efektif

Menyusun strategi untuk mengelola beban kerja dengan lebih baik sangat diperlukan untuk meningkatkan produktivitas. Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya penataan beban kerja yang proporsional, sehingga karyawan tidak merasa terbebani, dan dapat mempertahankan kualitas pekerjaan mereka.

### 3. Perhatian Terhadap Faktor Pengalaman Kerja

Penelitian ini menemukan bahwa karyawan dengan pengalaman kerja menengah (3-7 tahun) cenderung lebih puas dan produktif. Oleh karena itu, perusahaan perlu



fokus pada pengembangan karir bagi karyawan dengan pengalaman yang cukup, dengan memberikan kesempatan pengembangan diri yang sesuai.

#### 4. Meningkatkan Manajemen Stres dan Kesejahteraan Karyawan

Temuan menunjukkan bahwa kemampuan mengelola stres berhubungan erat dengan kepuasan dan produktivitas kerja, terutama di kalangan karyawan laki-laki. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyusun program kesejahteraan yang mendukung karyawan dalam mengelola stres, misalnya melalui pelatihan pengelolaan stres atau dukungan psikologis.

Rekomendasi untuk Peningkatan:

##### 1. Desain Jalur Karir yang Terstruktur

Menciptakan jalur karir yang lebih jelas dan terstruktur, dengan menyediakan program pelatihan yang sesuai untuk meningkatkan keterampilan karyawan sesuai dengan level pengalaman mereka.

##### 2. Pengelolaan Beban Kerja yang Lebih Baik

Menerapkan pembagian beban kerja yang lebih adil dan merata, serta memperkenalkan program fleksibilitas kerja untuk membantu karyawan mengatasi tantangan terkait produktivitas.

##### 3. Penyediaan Program Pengembangan Karyawan

Fokus pada pengembangan karyawan dengan pengalaman kerja menengah untuk meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja mereka. Program ini dapat mencakup pelatihan teknis maupun soft skills yang dapat mendongkrak kinerja jangka panjang.

##### 4. Program Kesejahteraan dan Pengelolaan Stres

Mengembangkan program kesejahteraan yang tidak hanya berfokus pada fisik, tetapi juga psikologis, dengan memberikan akses ke konseling atau pelatihan pengelolaan stres untuk membantu karyawan menghadapi tekanan kerja.

Dengan mengikuti rekomendasi ini, PT. Bank Capital Indonesia dapat meningkatkan produktivitas karyawan mereka di tengah era transformasi digital yang cepat dan perkembangan *fintech* yang semakin pesat.

## KATA PENGANTAR

Disertasi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Doktor pada Program Doktor Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta, dengan judul, "Analisis Beban Kerja dan Jenjang Karir terhadap Produktivitas dengan Moderating Kepuasan Kerja di PT. Bank Capital Indonesia Tbk."

Disertasi ini merupakan studi empiris yang disusun berdasarkan kaidah ilmiah, dengan tujuan memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia. Fokus utama penelitian ini adalah untuk mengkaji dampak beban kerja dan jenjang karir terhadap produktivitas, dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru bagi praktisi manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan melalui pengelolaan beban kerja yang lebih efektif dan pengembangan jenjang karir yang jelas.

Penulis berharap bahwa disertasi ini dapat memberikan manfaat praktis bagi para praktisi sumber daya manusia, serta menjadi referensi yang berguna bagi peneliti lainnya yang tertarik dalam bidang ini. Selain itu, disertasi ini juga diharapkan dapat memperkaya khazanah pustaka ilmiah di bidang manajemen sumber daya manusia.

Penulis menyadari bahwa kesempurnaan hanya milik Allah SWT. Oleh karena itu, penulis menerima dengan lapang dada segala kritik dan saran yang membangun demi perbaikan di masa mendatang.

Jakarta, Januari 2025

Penulis

## ***ACKNOWLEDGEMENT***

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan waktu dan kesempatan sehingga penulis dapat menyelesaikan disertasi ini dengan baik. Sholawat dan salam senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW yang menjadi teladan bagi umat manusia. Dukungan yang luar biasa dari istri, anak-anak, serta kakak saya tercinta menjadi kekuatan dan semangat penulis dalam menghadapi berbagai tantangan dan kesulitan dalam penyelesaian disertasi ini.

Penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada keluarga besar Universitas Negeri Jakarta serta sahabat-sahabat yang turut berperan memberikan dukungan dalam penyelesaian disertasi berjudul "Analisis Beban Kerja dan Jenjang Karir terhadap Produktivitas dengan Moderating Kepuasan Kerja PT Bank Capital Indonesia Tbk." sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Doktor pada Program Studi Ilmu Manajemen, konsentrasi Sumber Daya Manusia.

Dalam penulisan disertasi ini, penulis tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang tanpa lelah memberikan dorongan baik moril maupun materil. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu, di antaranya:

1. Prof. Dr. Dedi Purwana ES, M.Bus, selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.
2. Prof. Dr. Hamidah, SE, M.Si, selaku Ketua Program Studi Doktoral Ilmu Manajemen, Universitas Negeri Jakarta, yang banyak memberikan saran dan arahan dalam penyelesaian disertasi ini.
3. Prof. Dr. Dewi Susita, M.si, selaku Promotor, yang selalu memberikan arahan dan motivasi kepada penulis dalam proses penyusunan hingga penyelesaian penulisan disertasi ini.
4. Dr. Indra Pahala, M.Si, selaku Co-Promotor, yang selalu membangun semangat dan wawasan kepada penulis dalam proses penyusunan hingga penyelesaian penulisan disertasi ini.
5. Prof. Agung Dharmawan Buchdadi M.M., P.Hd. selaku penguji yang telah memberikan masukan berharga dan kritik konstruktif yang sangat membantu dalam perbaikan dan penyempurnaan disertasi ini.



6. Dr. Christian Wiradendi Wolor, S.E., M.M., selaku penguji, yang telah meluangkan waktu, memberikan perhatian, serta berbagi wawasan yang sangat berharga selama proses evaluasi disertasi ini. Saran dan rekomendasi yang diberikan telah sangat memperkaya kualitas penelitian ini.
7. Prof. Dr. Adji Suratman, Ak., M.M., selaku eksternal reviewer dan ahli pakar instrumen yang telah memberikan penilaian objektif serta saran-saran berharga dalam meningkatkan validitas konten instrumen penelitian ini, sekaligus memperkaya isi disertasi ini dengan wawasan yang mendalam.
8. Kepada kedua kakakku yang sangat berarti, Iswahyudi, S.E., M.E. dan Fardah, S.Pd., yang telah menjadi pengganti orang tua yang telah tiada, atas segala semangat, doa, dan dukungan yang tiada henti dalam setiap kondisi, yang sangat membantu penulis dalam menyelesaikan disertasi ini.
9. Istriku tercinta, Mita Sicillia, S.Kom., M.M dan kedua anakku tersayang, Wildan dan Zidny, yang selalu mendorong percepatan penyelesaian disertasi ini.
10. Para teman diskusi, Bakasia Helaudho dan Hermawan Syahrul, tidak lupa juga, dorongan dan bantuan dari Mbak Nensi, Mbak Khusnul dan Mas Panji, yang sangat berkontribusi aktif dalam bidang administrasi di UNJ.

Penulis memanjatkan doa dan rasa syukur kepada Allah SWT, semoga dukungan dan perhatian yang telah diberikan mendapatkan balasan terbaik dari Allah SWT.

Jakarta, Januari 2025

Penulis



KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
UPT PERPUSTAKAAN

Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220  
Telepon/Faksimili: 021-4894221  
Laman: [lib.unj.ac.id](http://lib.unj.ac.id)

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Negeri Jakarta, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Abu Yazid  
NIM : 9917917029  
Fakultas/Prodi : Ilmu Manajemen  
Alamat email : AbuYazid\_9917917029@mhs.unj.ac.id

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

Skripsi  Tesis  Disertasi  Lain-lain (.....)

yang berjudul :

ANALISIS BEBAN KERJA DAN JENJANG KARIR TERHADAP PRODUKTIVITAS DENGAN  
MODERATING KEPUASAN KERJA PT. BANK CAPITAL INDONESIA, TBK.

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 03 Maret 2025

Penulis

(  )  
Abu Yazid